

18 måneders førstegangstjeneste

- hvordan kan vi motivere de vernepliktige

Kadett Christoffer Alviniussen



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2012

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	4
1.1 BAKGRUNN	4
1.2 PROBLEMSTILLING	5
1.3 FORMÅL MED OPPGAVEN	5
1.4 AVGRENSNING	5
1.5 DEFINISJON AV ORD OG UTTRYKK	5
2. TEORI	6
2.1 INNLEDNING	6
2.2 BEHOVSTEORI	6
2.2.1 Maslows behovsteori	6
2.2.2 Kritikk av Maslows behovsteori	8
2.3 JOBBKARAKTERISTIKA-MODELLEN	8
2.3.1 Herzbergs motivasjonsteori	8
2.3.2 Kritikk av Herzbergs motivasjonsteori	9
3. METODE	10
3.1 INNLEDNING	10
3.2 BEGRUNNELSE FOR METODEVALG	10
3.3 DATAINNSAMLING	10
3.3.1 Utvalg	10
3.3.2 Spørreskjema	11
3.3.3 Dataanalyse	12
3.4 METODEKRITIKK	12
4. ANALYSE	14
4.1 INNLEDNING	14
4.2 BAKGRUNNSVARIABLER	14
4.3 MOTIVASJONSVARIABLER	17
4.3.1 Fysiologiske behovene	17
4.3.2 Sikkerhetsbehovet	19
4.3.3 Sosial tilhørighet	20
4.3.4 Behov for aktelse	22

4.3.5	<i>Behov for selvrealisering</i>	23
5.	KONKLUSJON	26
	KILDELISTE	28
	VEDLEGG	29

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Selv om flere og flere nasjoner avskaffer verneplikten og velger en mer profesjonell retning, har vi i Norge valgt å beholde verneplikten som hovedstyrketilvekst, dette for å kunne opprettholde det Forsvaret som vår regjering mener vi må ha for å løse dagens oppdrag. Med en høyteknologisk hær tar det lang tid å utdanne vernepliktige soldater, derfor skal Hæren nå i gang med et prosjekt (Det kongelige forsvarsdepartement, 2012) som går ut på å forlenge førstegangstjenesten fra 12 måneder til 18 måneder. Garnisonen i Sør-Varanger (GSV) vil fungere som test avdeling og prosjektet vil kun gjelde for noen utvalgte soldater. Det vil i prosjektet omhandle soldater som innehar stillinger som GSV har merket som nøkkelstillinger, hovedsakelig stillinger som krever ekstra utdanning, som for eksempel lastebilsjåfører.

For Forsvaret er det åpenbare fordeler med å forlenge tjenestetiden til dagens vernepliktige, som for eksempel de økonomiske, en større kompetanseutnyttelse og et høyere erfaringsnivå i avdelingen, bare for å nevne noen. Selv om Forsvaret ser positivt på en slik ordning, er det like viktig at dagens og fremtidens vernepliktige også ser positivt på den. Hvis de vernepliktige føler at deres arbeidskraft blir utnyttet og at de får lite igjen for å gjennomføre en forlenget førstegangstjeneste, vil vi trolig måtte avskaffe en slik ordning ganske raskt.

Det er klart at vernepliktige tjener mindre enn hvis de for eksempel hadde hatt en jobb med full lønn. I tillegg er det åpenbart at ungdommer som gjennomfører førstegangstjenesten også må vente med å starte høyere utdanning. Så hvorfor skal noen si seg villige til å tjenestegjøre i ytterligere 6 måneder? Er det slik at Hæren må motivere med høyere lønn og flere studiepoeng for at de skal få vernepliktige til å forlenge sin førstegangstjeneste fra 12 måneder til 18 måneder, eller klarer Forsvaret å skape et miljø hvor tjenesten og utfordringene alene er med på å gjøre at folk ønsker å bli? Det er disse spørsmålene jeg ønsker å se nærmere på i denne oppgaven.

1.2 Problemstilling

For å forsøke å svare på disse spørsmålene har oppgaven en problemstilling som lyder:

Hvordan kan Garnisonen i Sør-Varanger motivere vernepliktige til å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?

1.3 Formål med oppgaven

Jeg vil med denne problemstillingen sette fokus på hvordan vi kan motivere dagens vernepliktige til å gjennomføre en forlenget førstegangstjeneste, fra 12 måneder til 18 måneders tjeneste. Jeg ønsker å øke bevisstheten til de som skal få nytte av denne arbeidskraften og hva de vernepliktige ønsker å sitte igjen med etter endt tjeneste. Dette fordi jeg ser verdien av en forlenget førstegangstjeneste, og fordi hvis vi ønsker å opprettholde en slik ordning i dagens samfunn så er man avhengig av at begge parter ser at de får noe positivt igjen for det.

1.4 Avgrensning

Jeg har i denne oppgaven kun forholdt meg til hvordan dagens vernepliktige ved GSV ser for seg en mulig 18 måneders førstegangstjeneste. Siden ordningen foreløpig bare er et prosjekt, har jeg valgt å ikke omfatte mulige fremtidige vernepliktige soldater. Dette kan også forsvares med at dagens vernepliktige har større forutsetninger for å kunne peke på hva som gjør eller hva som kan gjøres for at man skal motiveres til en forlenget førstegangstjeneste.

I tillegg har jeg jobbet ut i fra en tanke om at 18 måneders førstegangstjeneste kun vil gjelde for enkelte soldater i dagens vernepliktsystem, og ikke for samtlige som skal gjennomføre verneplikt. Dette har påvirket måten jeg har gjennomført spørreundersøkelsen på.

1.5 Definisjon av ord og uttrykk

Verneplikten

Allerede tilbake i 1854 ble det innført allmenn verneplikt, men det var i 1897 at hele landet ble omfattet av ordningen. Først i 1985 kunne også kvinner frivillig avlegge verneplikt.

Verneplikten varer fra det året man fyller 19 til året man fyller 44 og for de aller fleste er verneplikten 12 måneder, samt repetisjonsøvelser (Ersland, Bjørlo, Eriksen & Moland, 1999, s195).

2. Teori

2.1 Innledning

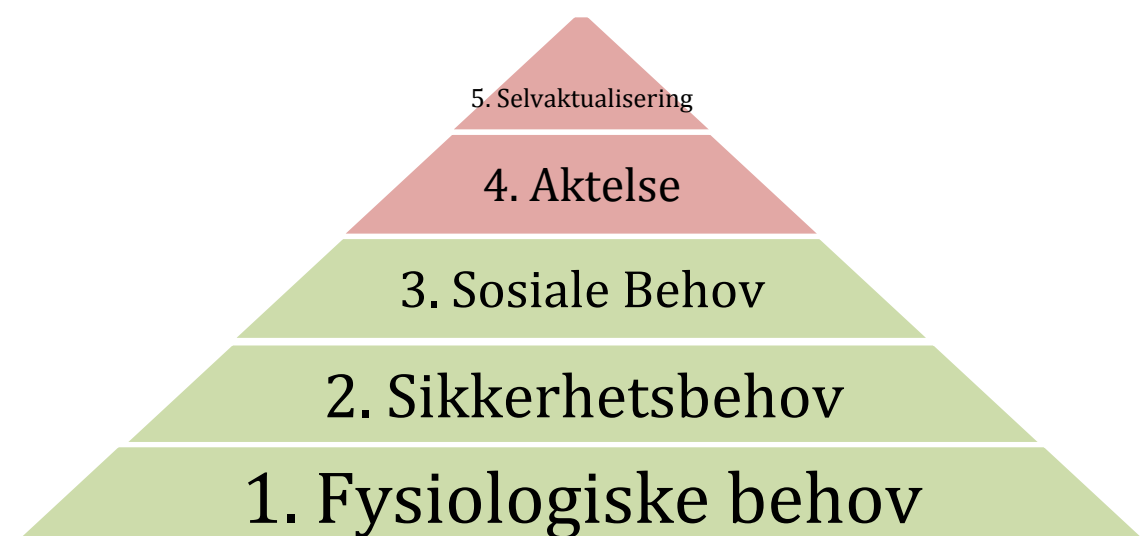
Jeg vil i dette kapitlet ta for meg hvilke teorier jeg har valgt å basere oppgaven min på. Det finnes veldig mange teorier som omhandler begrepet motivasjon. Kaufmann & Kaufmann (1998, s 45) sier at vi normalt skiller mellom 4 ulike teoretiske hovedtyper innenfor motivasjon, disse er: behovsteorier, kognitiv teori, sosial teori og jobbkarakteristika-modeller om motivert atferd i arbeidslivet. De ulike teoriene konkurrerer nødvendigvis ikke med hverandre, men er heller med på å utfylle hverandre, da de gir oss ulike syn og innfallsvinkler på temaet motivasjon. Jeg har valgt å presentere to teorier: en innenfor behovsteori og en jobbkarakteristika-modell om motivert atferd i arbeidslivet. Dette for å kunne forstå noen av de grunnleggende behovene som er med på å motivere oss, samt hvilke egenskaper ved selve jobben som motiverer oss.

Formålet med teorien er å vise at analysene som er gjort senere i oppgaven er basert på gjeldende teori.

2.2 Behovsteori

2.2.1 Maslows behovsteori

Abraham Maslow (1970, s 35-47) delte de menneskelige behovene inn i 5 ulike kategorier, som han igjen delte inn i to hovedtyper: behov for underskuddsdekning og behov for vekstmuligheter.



Som man kan se i figuren over så tenkte Maslow at man kunne organisere behovene inn i et hierarki, og tanken er at man må tilfredsstille de laveste behovene før man kan aktivisere neste behov i hierarkiet. De tre laveste behovene i hierarkiet tilhører det Maslow kaller *behov for underskuddsdekning*, mens de to øverste behovene faller under *behov for vekstmuligheter*.

Listen under, som beskriver de ulike trinnene i Maslow behovshierarki, og er satt sammen av følgende kilder: Maslow, Abraham, 1970, s 35-47; Kaufmann & Kaufmann, 1998, s 45-49; Jacobsen & Thorsvik, 2009, s 221-222; Busch & Vanebo, 1995, s 283-284.

1. Fysiologiske behov er de mest grunnleggende behovene et hvert menneske trenger for å overleve. Det handler om mat, vann, luft og et sted å bo. Tenker man dette behovet i arbeidslivssammenheng, så tenker vi da på lønn, tilfredsstillende pauser og også muligheter for variert fysisk aktivitet.
2. Sikkerhetsbehov omhandler at vi kan beskytte oss selv mot fysisk og psykisk skade. I arbeidsmiljøet vil sikkerhetsbehovet bli dekket hvis vi vet at vi beholder jobben.
3. Sosiale behov dreier seg om behovet for å ha gode venner og kolleger, kjæreste, og et miljø som viser støtte og aksept.

De tre nederste i hierarkiet, behov for underskuddsdekning, gir oss altså de mest grunnleggende behovene. I behov for vekstmuligheter, som er de to øverste i hierarkiet, handler det om at individet skal få en personlig vekst, altså å utvikle sine personlige egenskaper maksimalt. Denne delen av hierarkiet er derfor ikke med på å dekke opp en eventuell underskuddstilstand.

4. Aktelse handler om å utvikle god selvrespekt og at man får anerkjennelse fra andre mennesker for det man gjør. Man ønsker derfor å prestere, som igjen gir deg prestisje og en form for suksess. Det er derfor viktig å få ros fra arbeidsgiver, eller et konkret bevis som viser takknemlighet for ditt bidrag, for eksempel stillinger, diplomer og titler.
5. Selvaktualisering er det øverste nivået i hierarkiet og her må individet kunne frigjøre kapasitet for å realisere sin kapasitet fullt ut. Her vil arbeideren kunne utnytte sin kreativitet for å gjøre ting bedre, samt at oppgaven han får er utfordrende. Gir man arbeiderne mulighet til å utfolde seg i denne skalaen av hierarkiet vil man utløse store motiverende krefter.

2.2.2 Kritikk av Maslows behovsteori

Selv om dette er en av de mest kjente og kanskje mest brukte teoriene innenfor behovsteori, så får den også en god del kritikk. Mange av kritikerne mener at teorien er for vag i sine forklaringer av de ulike behovskategoriene, altså på forklaringen i hva som ligger i dem. I tillegg får den hierarkiske oppbygning kritikk for å være lite fleksibel, som for eksempel at man må ha dekket det sosiale behovet for å kunne nå behovet om aktelse (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s 45). Maslow er nødvendigvis ikke så rigid som kritikerne ofte gir uttrykk for. Han anerkjenner at mennesker er forskjellig og at noen har større behov for selvtillit enn for eksempel kjærlighet (Maslow, Abraham, 1970, s 53). Men han mener fortsatt at man kan dele menneskes behov inn i et hierarkisk system, og at man må oppfylle et behov før man kan fortsette videre til neste.

2.3 Jobbkarakteristika-modellen

2.3.1 Herzbergs motivasjonsteori

Herzberg sin motivasjonsteori vektlegger jobben som årsak til motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s 64-66; Jacobsen & Thorsvik, 2009, s 226-228). Etter å ha gjennomført en større spørreundersøkelse i 1959 fant Herzberg ut at de faktorene som skapte trivsel på jobben, ikke var de samme som skapte mistrivsel på jobben. I Herzberg sin teori er altså trivsel en av hovedårsakene til motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s 64). Herzberg (1993, s 113) skiller mellom motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer. *Motivasjonsfaktorene* er de som skaper trivsel på jobben, mens *hygienefaktorene* er de som eventuelt er årsaken til mistrivsel på jobben.

Motivasjonsfaktorene

Motivasjonsfaktorene er de faktorene som fremmer trivsel, og derfor motivasjon, på jobben. Selv om noen av disse er fraværende vil det nødvendigvis ikke skape mistrivsel. Jeg vil nå liste opp noen av de faktorene Herzberg (1993) sier er positive for trivsel på jobben, samt en kort beskrive om hva de omhandler.

1. *Prestasjoner* – er tilfredsstillende ved å ha fullført et arbeid, man har løst problemer og man kan se resultater av eget arbeid.
2. *Anerkjennelse* – får tydelig ros for det arbeidet man har utført.
3. *Involvering* – at arbeidet man er en del av er interessant, utfordrende og variert.

4. *Ansvar* – at man har kontroll over egen arbeidssituasjon og man kan selv bestemme hvordan arbeidet skal utføres.
5. *Forfremmelse* – stillingsopptrykk eller tildelt høyere formell status
6. *Vekst* – muligheten for å kunne lære noe nytt og prøve nye ferdigheter.

Hygienefaktorene

Hygienefaktorene er de faktorene som øker mistrivsel på jobben hvis de er fraværende. Her er noen av de faktorene Herzberg (1993) nevnte i forbindelse med mistrivsel.

1. *Politikk og administrasjon* – om bedriften er organisert på en god måte og om den enkelte føler at bedriftens personellpolitikk er god.
2. *Ledelse* – har lederen den rette faglige kompetansen, er lederen villig til å delegere ansvar og om lederen er rettferdig.
3. *Mellom menneskelige forhold* – hvis det er dårlige sosiale forhold mellom de ansatte, eller mellom ledelsen og de ansatte.
4. *Lønnsforhold* – at lønnen er god nok og at den er rettferdig.
5. *Status* – statussymboler som grad, titler osv.
6. *Sikkerhet* – at man kan være ansatt lenge og at bedriften er økonomisk sterk.
7. *Privatliv* – at forholdet med eksempelvis kolleger også kan virke positivt i privatlivet.

2.3.2 Kritikk av Herzbergs motivasjonsteori

Det er selve metoden Herzberg har brukt for å komme frem til sitt resultat som flest stiller seg kritisk til, siden folk skulle rapportere fortløpende når de hadde følt mistrivsel eller trivsel. De fleste mennesker legger skylden på andre eller omgivelsene dersom de ikke lykkes, og motsatt så tar de selv æren ved å vise til egen innsats hvis de oppnår gode resultater (Jacobsen & Thorsvik, 2009, s 228).

Et annet punkt Herzberg får kritikk på er antagelsen om at lønn ikke kan påvirke motivasjon og økt innsats. Enkelte hevder at lønn også kan ha symbolsk verdi, og kan dermed dekke mer en kun basisbehov (Daft, 1983).

3. Metode

3.1 Innledning

I dette kapitlet vil jeg begrunne valg av oppgavens metode. Videre vil jeg beskrive datasamlingsprosessen, hvem de undersøkte er, utformingen av spørreskjemaet og hvordan dataanalysen ble gjennomført. Jeg vil avslutningsvis ta for meg svakheter med oppgavens metode.

3.2 Begrunnelse for metodevalg

Jeg har valgt å bruke kvantitativ metode i form av spørreundersøkelse for å kunne svare på oppgavens problemstilling. Dette fordi problemstillingen var relativ klar allerede fra starten av, og fordi jeg ønsket å beskrive omfanget av holdningene til soldatene (Jacobsen, 2005, s 134). Hensikten med spørreundersøkelsen er å finne ut av respondentenes holdninger omkring temaet 18 måneders førstegangstjeneste. Ved å bruke kvantitativ metode og spørreundersøkelse fikk jeg muligheten til å få flere respondenter, samt at innsamlet data er konkret og enkelt å forholde seg til. Jeg valgte en deduktiv tilnærming, det vil si at jeg har gått fra teori til empiri (Jacobsen, 2005, s 28), for å se om gjeldende teori stemmer med respondentenes holdninger. I oppgaven har jeg valgt å bruke to kjente teorier som omhandler temaet motivasjon, samt at jeg har brukt flere bøker som utdyper disse teoriene og temaet motivasjon.

3.3 Datainnsamling

3.3.1 Utvalg

Respondentene til denne undersøkelsen er soldater som tjenestegjør som vernepliktige ved Garnisonen i Sør-Varanger i dag. Fordelen med det er at de vet hvordan det er å tjenestegjøre på GSV og derfor har de de beste forutsetningene for å mene noe om hva som motiverer dem til 18 måneders førstegangstjeneste. Den teoretiske populasjonen (Jacobsen, 2005, s 276) i denne oppgaven ville vært samtlige vernepliktige på GSV, men jeg innså at det ville bli vanskelig. Jeg valgte derfor å gjennomføre utvalget etter et kvoteutvalg, som faller inn under ikke-sannsynlighetsutvalg (Jacobsen, 2005, s 291). Det vil si at jeg delte populasjonen inn i 3 grupper, etter antall kompanier på GSV. Så langt er dette tilnærmet likt et stratifisert utvalg.

Siden jeg valgte å gå for et kvoteutvalg, tok jeg ikke tilfeldig utvalg fra hvert kompani, men mer et bekvemlighetsutvalg, altså de som var mest tilgjengelig i hvert kompani. Dette gjør at det ikke er et stratifisert utvalg, men et ikke-sannsynlighetsutvalg. Utvalget bestod av soldater fra samtlige kompanier på GSV, dette for å gjøre at spørreundersøkelsen ble mest mulig valid. Det er til dels stor ulikhet på antall respondenter i de ulike kompaniene, mest på grunn av permisjoner, pågående oppdrag og det faktum at det er forskjell i antall soldater i de ulike kompaniene. Det førte til et naturlig frafall som jeg ikke kunne gjøre noe med, samt at det gjorde det også vanskelig å generalisere utvalget, noe som egentlig er ønskelig.

Selve utvalget består av 172 menn og 7 kvinner, til sammen 179 respondenter. Ulikt antall respondenter fra kompaniene førte til at 86 av respondentene i undersøkelsen ikke har tjenestegjort lenger enn maks 6 måneder. Respondentenes alder er mellom 18-23 år, hvor 69 av disse er 19 år og 79 er 20 år, som er den alderen de fleste er i når de gjennomfører førstegangstjenesten, som igjen gjør spørreundersøkelsen mer valid. Av 179 respondenter var det 97 respondenter som kunne tenke seg 18 måneders førstegangstjeneste. For å få et mest mulig nyansert bilde på hva som motiverer til 18 måneders førstegangstjeneste valgte jeg og kun la de som var interessert i en slik tjeneste svare på de spørsmålene som angikk motivasjon.

Jeg valgte å reise opp til Garnisonen i Sør-Varanger for å gjennomføre spørreundersøkelsen selv. Da fikk jeg forsikret meg om at respondentene fikk opplysninger om oppgavens formål og at undersøkelsen både var frivillig og anonym. Dette førte til at samtlige som ble spurt om å gjennomføre, faktisk gjennomførte. Dette gjør at undersøkelsen er innenfor den generelle oppfatningen om en meget god svarprosent, hvor tommelfingerregelen er mer enn 70% (Jacobsen, 2005, s 300).

3.3.2 Spørreskjema

Spørreskjemaet (Vedlegg 2) ble utarbeidet av meg selv og kom som et resultat av problemstillingen og de to teoriene jeg valgte å bruke. Jeg forsøkte i spørreskjemaet å stille spørsmålene slik at de kunne belyse de ulike faktorene som de to teoriene mente var årsaker til at vi ble motivert eller ikke ble motivert. Spørreskjemaet har derfor gitt meg relevant empiri som er med på å belyse problemstillingen i oppgaven. Spørreskjemaet bestod totalt av 24 spørsmål. De 7 første spørsmålene var hovedsakelig personalia-spørsmål og om de var motivert for en forlenget førstegangstjeneste. Samtlige svarte på de 7 første spørsmålene. De som svarte at de ikke kunne tenke seg en 18 måneders førstegangstjeneste, svarte også på spørsmål 8 og så leverte de inn spørreskjemaet. De som kunne tenke seg 18 måneders tjeneste svarte ikke på spørsmål 8, men fortsatte å svare på spørsmål 9 og ut til og med

spørsmål 24. På spørsmål 10 fikk de muligheten til en utfyllende kommentar, mens på spørsmål 16 var det et dikotom, et ja eller nei alternativ (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s 255). På resterende spørsmål mellom 9 og 24 skulle respondenten sette et tall mellom 1 og 7, hvor 1 var helt uenig, 2 var nokså uenig, 3 litt uenig, 4 verken uenig eller enig, 5 litt enig, 6 nokså enig og 7 var helt enig. Dette for å kunne måle intensiteten, samt for å kunne si noe mer om hvor forskjellige holdningene til respondentene var (Jacobsen, 2005, s241).

3.3.3 Dataanalyse

Alle svarene fra spørreundersøkelsen har blitt ført inn i et Excel-ark etter en formel som jeg selv har utformet, altså en kodebok. I kodeboken er hver enkelt respondent markert med et ID nummer, spørsmålene er en variabel og svaralternativene er verdier (Johannessen et al., 2010, s 251). Ved hjelp av kodeboken har jeg ført inn alle svarene jeg har fått fra respondentene i en datamatrise, og utfra datamatrisen har jeg laget tabeller som oversiktlig viser hva alle respondentene har svart. For eksempel på spørsmål 7, som spør om det kunne vært aktuelt for respondenten å ha 18 måneders førstegangstjeneste, så er alternativ Ja verdi 1, mens alternativ Nei er verdi 2. Når jeg har summert opp hvor mange som har verdi 1 og verdi 2, så kan jeg for eksempel se at på spørsmål 7 så har 97 respondenter svar Ja og 82 har svart nei.

3.4 Metodekritikk

Det finnes flere svakheter ved valg av kvantitativ metode og en av svakhetene i min metode er spørreskjemaet i seg selv. Ved å bruke spørreskjema med svaralternativer så gir man ikke respondenten muligheten til å dele informasjon utover akkurat det han eller hun kan svare på skjemaet, altså et prefabrikkert svar som jeg har laget. Samt at det vanskelig å tolke hva de ulike respondentene legger i for eksempel alternativene litt enig eller nokså enig, men vi må kunne anta at nokså enig er bedre enn litt enig. Den deduktive metoden kan også ansees som en svakhet. Siden det er en fare for at jeg leter etter informasjon på grunnlag av de antagelsene jeg har om temaet, som igjen kan føre til at jeg går glipp av viktig informasjon.

Selv om Jacobsen (2005, s 293) sier at det ikke er noe galt i å bruke en ikke-sannsynlighetsutvelgelse, så er det fortsatt svakheter ved det. Ved å benytte seg av et ikke-sannsynlighetsutvalg har man ingen garanti for at utvalgt populasjon er representativt for den faktiske populasjonen. Fordelen er at det som oftest går raskere å gjennomføre med et slikt utvalg, og jeg hadde kun 2 døgn i Kirkenes til å gjennomføre undersøkelsene.

Jeg ser også i etterkant at jeg burde hatt flere spørsmål for å kunne belyse de ulike motivasjonsfaktorer enda bedre, men jeg valgte bevisst å ikke ha med flere da jeg ikke visste hvor mye data jeg klarte å prosessere. En svakhet er at jeg analyserer og evaluerer soldatenes motivasjon kun ut i fra to motivasjonsteorier, men på grunn av oppgavens begrensning i antall ord og at jeg ikke visste hvor mye jeg klarte å prosessere så har jeg holdt meg til de to teoriene jeg anså som viktigst.

En annen svakhet er at de soldatene jeg gjennomfører undersøkelsen på vet at det ikke er aktuelt for dem å gjennomføre en 18 måneders førstegangstjeneste. Derfor kan det bli litt kunstig for dem å svare på hva som eventuelt motiverer dem og dette kan føre til at respondentene ikke svarer ut i fra hva de faktisk mener.

I tillegg så er det kun de som er motivert for 18 måneders førstegangstjeneste som svarer på hele spørreundersøkelsen. De som ikke ønsker 18 måneder blir utelatt og jeg kan med det ikke se hva som eventuelt kunne motivert dem til en forlenget tjeneste.

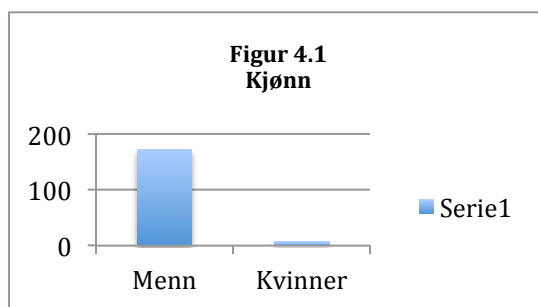
4. Analyse

4.1 Innledning

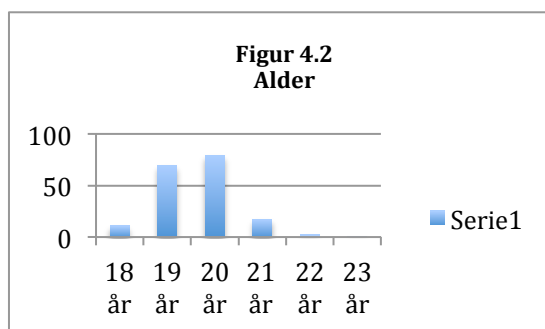
Jeg vil i dette kapitlet se nærmere på det empiriske grunnlaget som kom frem i spørreundersøkelsen og drøfte disse oppimot teoriene som ble presentert i teori kapitlet. I første del vil jeg se nærmere på variablene som omhandler kjønn, alder og foreløpig motivasjon. Deretter vil jeg gå dypere inn på hva som motiverer og hva som kan motivere vernepliktige til å gjennomføre en 18 måneders førstegangstjeneste. I motivasjonsvariablene vil jeg også drøfte funnene jeg har gjort opp i mot den teorien jeg har valgt. Jeg har ikke tatt med alle figurene fra spørreundersøkelsen i analysen, men samtlige er med som vedlegg helt til slutt i oppgaven.

4.2 Bakgrunnsvariabler

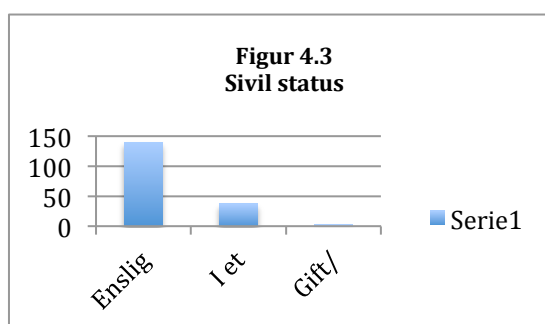
Kjønnsfordelingen (figur 4.1) forteller oss at 96.1% er menn og 3.9% er kvinner. At forskjellen er så stor er ikke veldig spesielt, da kvinneandelen i Forsvaret generelt sett er lav. Variabelen er med for å vise at utvalget hovedsakelig er menn.



Alderssammensetningen (figur 4.2) viser at utvalget er veldig ungt, mellom 18-23 år. Hovedsakelig er utvalget enten 19 år eller 20 år. Man må anta at de som er 18 år, fyller 19 år i løpet av 2012, på grunn av vernepliktsloven (Ersland et al., 1999, s 195).

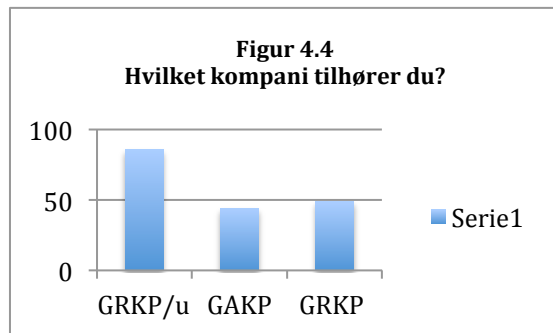


Den sivile statusen (figur 4.3) ble kartlagt for å se om utvalget hadde forbindelser utover familie som mor, far og søsken som gjorde at de ikke ønsket en forlenget tjeneste. 78,2% av de undersøkte var enslige, 1,1% var gift eller hadde samboer, mens 20,7% var i et forhold.

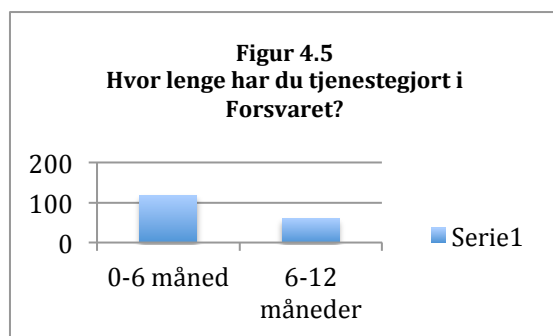


Om dette påvirker motivasjonen for en forlenget førstegangstjeneste vil bli diskutert senere i oppgaven.

Nesten halvparten av utvalget, 48%, tjenestegjør i Grensekompani Utdanning (figur 4.4). At det er en skjev fordeling i utvalget i forhold til hvilket kompani de ulike respondentene kommer fra vil trolig ikke ha noen påvirkning på funnene videre i oppgaven. Siden de aller fleste soldatene i Grensekompani Utdanning enten skal til Garnisonskompaniet eller Grensekompaniet etter 6 måneders tjeneste.

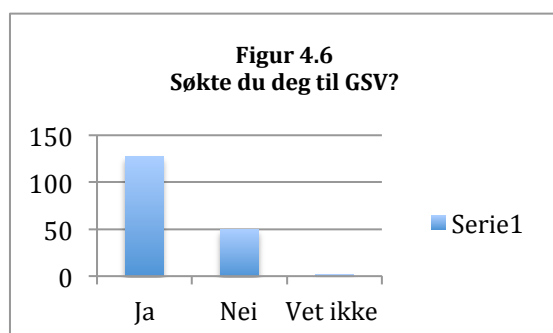


Variabelen som omhandler hvor lenge respondentene har tjenestegjort (figur 4.5) viser at 65.9% har tjenestegjort maks 6 måneder. Av de 49 respondentene i Grensekompaniet har 100% tjenestegjort mer enn 6 måneder. Mens det kun var 34% av 44 respondenter i Garnisonskompaniet

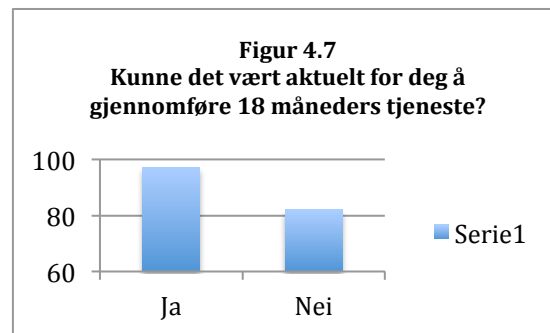


som hadde over 6 måneders tjeneste. I forkant så var flere jeg pratet med spent på hvordan de som hadde vært inne i over 6 måneder ville svare på temaet 18 måneders førstegangstjeneste. Her antok de fleste at de som nærmet seg dimensjon trolig ville stille seg negative til en slik ordning.

Om respondenten søkte seg til GSV (figur 4.6), så kan man se at 70,9% faktisk søkte seg til avdelingen. 27,9% søkte seg ikke til GSV og 1,1% vet ikke hva de søkte på sesjonen. Det sier noe om annerkjennelsen avdelingen har før soldatene starter i Forsvaret og at motivasjonen for å tjenestegjøre ved GSV allerede er tilstede før de starter i førstegangstjenesten.

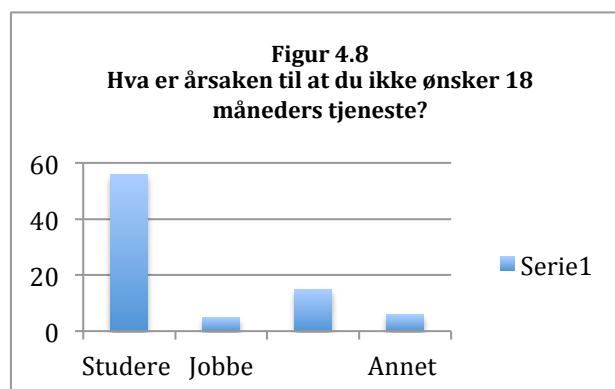


På spørsmål om man kunne tenke seg 18 måneders førstegangstjeneste (figur 4.7) svarte 54,2% at de kunne tenke seg en forlenget førstegangstjeneste, mens 45,8% svarte at de ikke kunne tenke seg det. I Grensekompaniet, hvor 100% av soldatene har gjennomført mer enn 6 måneder av



tjenesten, så var det 65,3% av respondentene som kunne tenke seg en 18 måneders førstegangstjeneste. Det er altså en betydelig del av de som tjenestegjør i Grensekompaniet som ønsker å fortsette, selv etter å ha tjenestegjort i over 6 måneder. Av de 44 respondentene som tjenestegjør i Garnisonskompaniet så var det kun 31,8% som kunne tenke seg en forlenget førstegangstjeneste. I Grensekompani Utdanning så svarte 56,9% at de ønsket en 18 måneders tjeneste. Det kan være flere årsaker til at variasjonene er så såpass store, som for eksempel tjenesten, ansvaret, annerkjennelse for utført tjeneste osv. Disse faktorene vil variere veldig etter hvilket kompani man er i, siden alle de tre kompaniene har forskjellige oppdrag.

For de som ikke kunne tenke seg 18 måneders førstegangstjeneste så var hovedsakelig årsaken (figur 4.8) at de skulle studere, tilsammen 68.3%. 6,1% skulle jobbe, 7,3% svarte annet, mens 18,3% ønsket ikke å bruke lengere tid enn nødvendig i Forsvaret. Selv om 18,3% ikke



ønsket å bruke mer tid i Forsvaret, så er ikke det ensbetydende med at de er misfornøyd med den førstegangstjenesten de nå gjennomfører. Allikevel vil jeg tolke det som et negativt trekk, da de som har valgt å krysse av nettopp på denne boksen bevisst ikke har valgt å krysse av at de skal studere, jobbe eller gjøre noe annet.

4.3 Motivasjonsvariabler

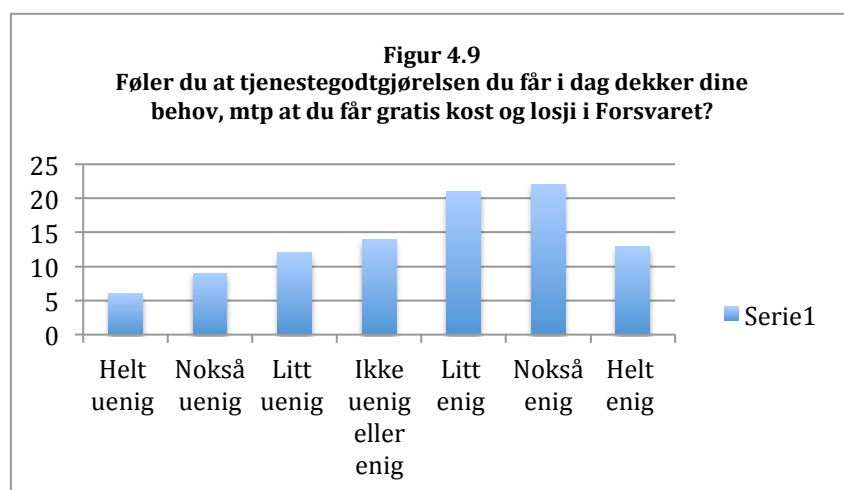
Jeg vil i denne delen gå nærmere inn på det som jeg har valgt å kalle motivasjonsvariabler. Her har kun de 97 respondentene som ønsket 18 måneders førstegangstjeneste svart. Jeg har valgt å dele dette kapitelet inn etter Maslow (1970) sin behovspyramide, slik at det blir lettere for leseren å se hvor i teorien de ulike spørsmålene faller inn. Inndelingen av dette kapitelet er likevel ikke så rigid som Maslow selv er beskyldt for, og man kan kunne se ulike aspekter som går ut over det som står som emne i undertittelen.

4.3.1 Fysiologiske behovene

Et av de punktene som oftest blir tatt opp i diskusjon om 18 måneder førstegangstjeneste er punktet om lønn. I teori kapitelet blir lønn beskrevet som et av de mest grunnleggende behovene vi mennesker har, samt at det også er punktet som kan være med på å skape en mistriksel på jobben. Når jeg spurte soldatene ved GSV om lønnen dekket deres daglige behov (figur 4.9) så

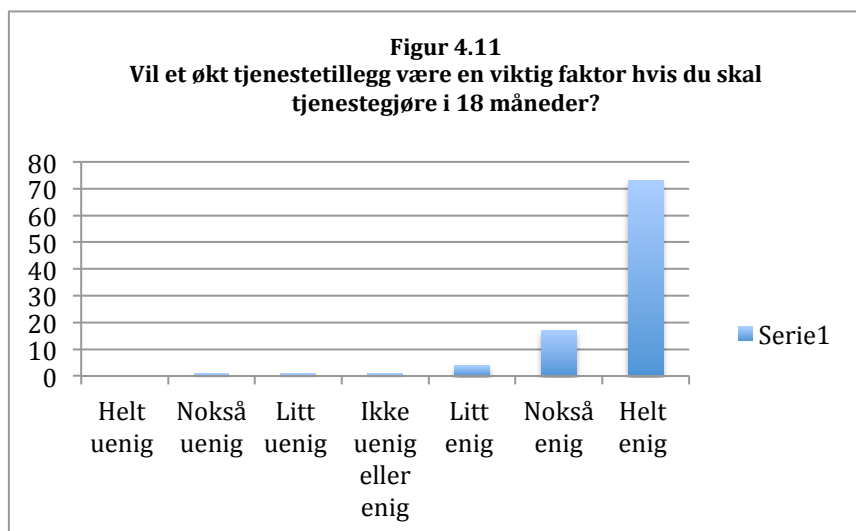
var resultatene veldig sprikende.

Ytterpunktene av skalaen, altså enten helt uenig eller helt enig, så var det faktisk litt over dobbelt så mange som var fornøyde med den



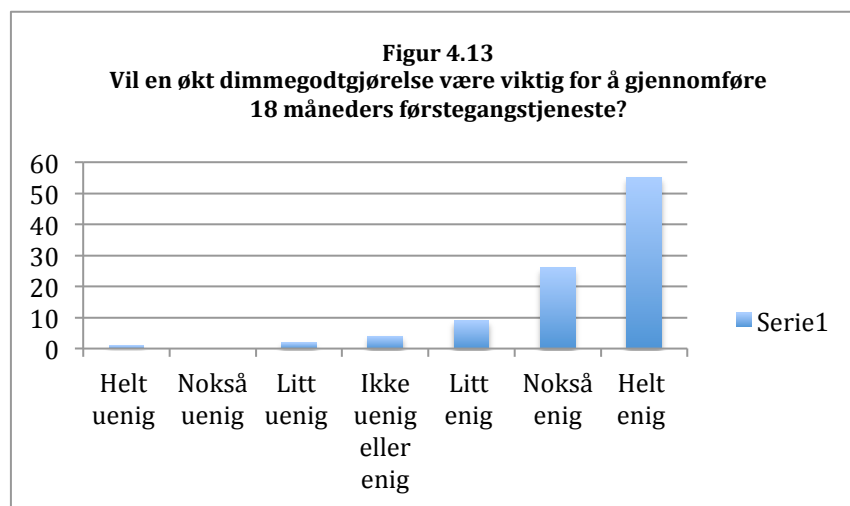
tjenestegodtgjørelsen de får i dag, enn de som var misfornøyde. Det som er interessant er at selv om 6 respondenter føler at de absolutt ikke får nok i tjenestegodtgjørelse, så er de fortsatt motivert for en forlenget førstegangstjeneste. Dette har trolig med at Forsvaret dekker opp det som faktisk er behovene deres, kost og losji, mens penger og lønn bare blir for å dekke opp andre behov som ikke faller inn under de fysiologiske behovene. Dette kommer også frem under hva de ulike respondentene skrev i kommentarfeltet i spørreundersøkelsen. Der skrev de fleste at de ønsket mer penger for å kunne kjøpe snus og alkohol (vedlegg 1). Behovene de ikke får dekket er derfor ikke grunnleggende behov og de vil fortsatt kunne være motivert.

Selv om veldig mange føler at de får nok lønn i dag, så mener hele 75,2% at et økt tjenestetillegg vil være en viktig faktor hvis de skal tjenestegjøre i 18 måneder (figur 4.11). Dette henger nok



sammen med at penger dekker noe mer enn bare et basis behov, det har også en symbolsk verdi som er viktig for veldig mange. Penger kan være med på å gi oss økt sosial status og kan også være et symbol på den innsatsen vi har lagt i arbeidet (Jacobsen & Thorsvik, 2009, s 228). Det vil derfor være riktig å anta at soldatene ønsker økt tjenestetillegg mer på grunn av den symbolske verdien, enn for å dekke de grunnleggende behovene. Et økt tjenestetillegg vil også være med på å rettferdiggjøre en forlenget førstegangstjeneste.

Den samme trenden kan man se på spørsmålet om dimmepenger (figur 4.13), men der er svarene mindre sprikende. De fleste sier at dimmepenger er viktig for motivasjonen både for å gjennomføre førstegangstjeneste, samt for å forlenge eventuelt førstegangstjenesten med 6 måneder. Jeg tror dimmepenger og tjenestegodtgjørelse har lik verdi, en symbolsk verdi, for de fleste vernepliktige. Likevel tror jeg det er viktig å presisere for de som gjennomfører førstegangstjenesten at



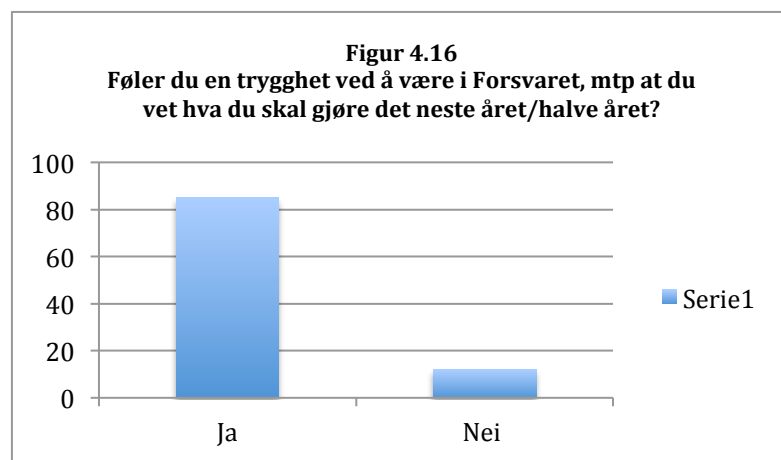
dimmepenger er en betydelig sum for de aller fleste. De som gjennomfører 18 måneder tjeneste vil kunne sitte igjen med ca 45 000 kr som det ikke skattes av. Dette er en sum mange ikke har mulighet til å spare selv om de er i full jobb, på grunn av utgifter som

husleie, mat, bil og lignende. Derfor tror jeg det er viktig å fokusere på hva de vernepliktige får, og ikke hva de eventuelt tror de går glipp av.

4.3.2 Sikkerhetsbehovet

Tidligere i dette kapitelet har vi sett at de fleste som gjennomfører førstegangstjeneste i dag er ganske unge, mellom 19 og 21 år. De fleste har sannsynligvis ikke bestemt seg for hva de ønsker å gjøre videre livet. Vi rekrutterer inn personell som ofte står midt i vanskelige valg, som for eksempel hva de skal studere eller jobbe med videre i livet. Forsvaret kan være med på å gi dem noe å gjøre mens de fortsatt finner ut av hva de ønsker å gjøre videre. Det er derfor ikke

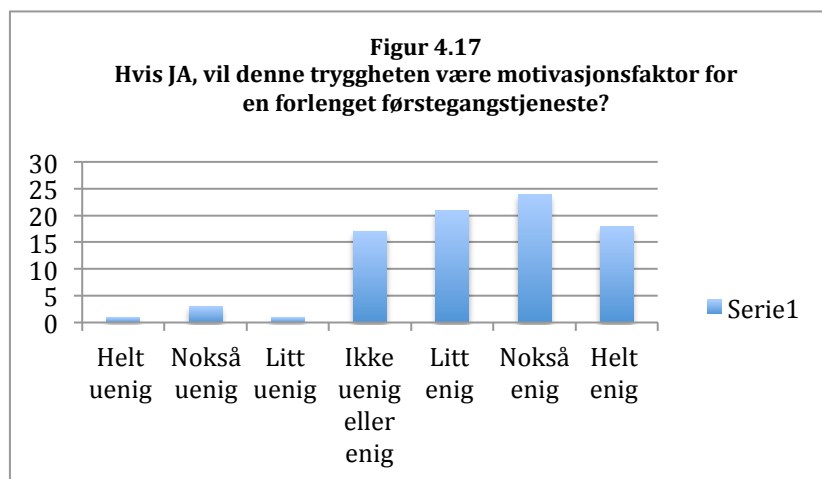
overraskende at $\frac{3}{4}$ av de som ikke ønsker en forlenget førstegangstjeneste enten skal studere eller jobbe etter endt tjeneste. Flesteparten av de som ikke ønsker en forlenget



førstegangstjeneste vet altså allerede hva de skal gjøre etter sin 12 måneders tjeneste. På spørsmålet om Forsvaret gir deg en trygghet med tanke på at du vet hva du skal gjøre i en viss periode fremover, så svarer hele 87,5% at ja, det gjør det (Figur 4.16).

Førstegangstjenesten må altså kunne ansees å fylle opp deler av sikkerhetsbehovet som Maslow (1970) beskriver i sin teori. Dette stemmer ikke helt overens med Herzberg (1993) sin hygienefaktor som omhandler sikkerhet. Selv om Forsvaret er en økonomisk sterk og trygg arbeidsplass, så varer førstegangstjenesten kun en viss tid. Dette skal i teorien føre til misnøye, men siden 18 måneders førstegangstjeneste er en forlenget tjeneste, så vil sikkerhetsbehovet mulig bli forsterket. Samt at førstegangstjeneste ikke kan ansees som en vanlig jobb, slik som Herzberg jobber ut i fra, da alle vet at førstegangstjenesten kun varer over en viss periode.

Trygghet fremstår altså som en viktig faktor for de som er motivert for 18 måneder førstegangstjeneste (figur 4.17). Det er kun 5,8% som er enten litt, nokså eller helt uenig at det er en viktig

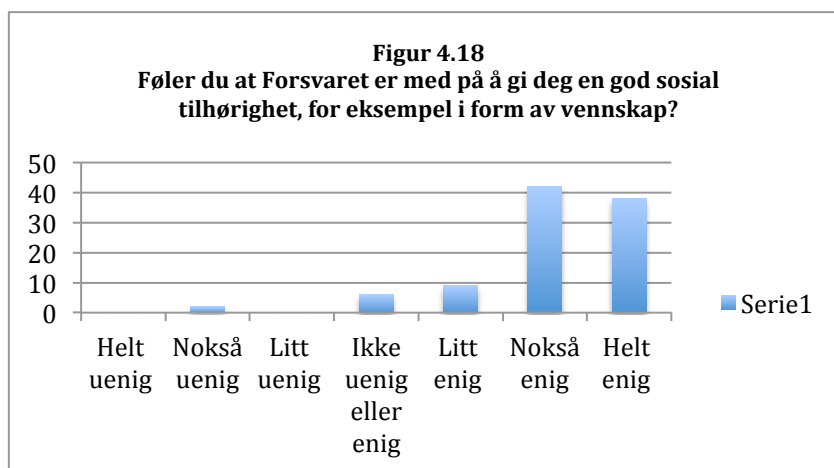


motivasjonsfaktor. 20% er ikke uenig eller enig om påstanden. Det vil si at nesten $\frac{3}{4}$ synes at det er en motivasjonsfaktor. Man kan derfor anta at vissheten om at man skal være i Forsvaret i 18 måneder er viktigere enn at man må finne på noe annet å gjøre etter 18 måneder. At fremtidige vernepliktige vil føle den samme tryggheten, eller den samme uvissheten om hva de skal gjøre videre i livet, er stor.

4.3.3 Sosial tilhørighet

Maslow (1970) beskriver sosial tilhørighet som det siste behovet i underskuddsdekningen. Forsvaret samler ungdommer fra hele landet for å gjennomføre verneplikten, og ungdommer blir kjent med folk de ellers aldri ville blitt kjent med. De vernepliktige bor sammen, spiser sammen, trener sammen og er på øvelser sammen. Det skapes derfor sterke bånd og gode vennskap for de aller fleste som gjennomfører førstegangstjenesten.

Dette er kanskje ekstra spesielt for en bataljon som GSV, som er den eneste bataljonen i fylket. I tillegg så svarer

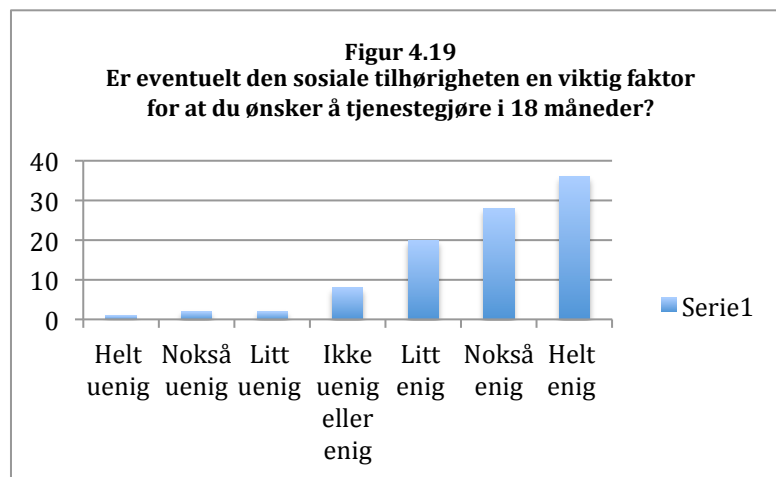


39,1% at de er *helt enige* i påstanden om at Forsvaret gir dem god sosial tilhørighet (figur 4.18). 43,3% er nokså enig og 9,3% er litt enig, det betyr at 91,7% er i en eller annen grad

enige at oppholdet i Forsvaret er med på å gi en god sosial tilhørighet. Kun 2% er nok så uenige, et tall man selvfølgelig skulle ønske var 0%.

Herzberg (1993) mener at denne faktoren går inn under hygienefaktoren, den vil altså skape mistrivsel hvis den er

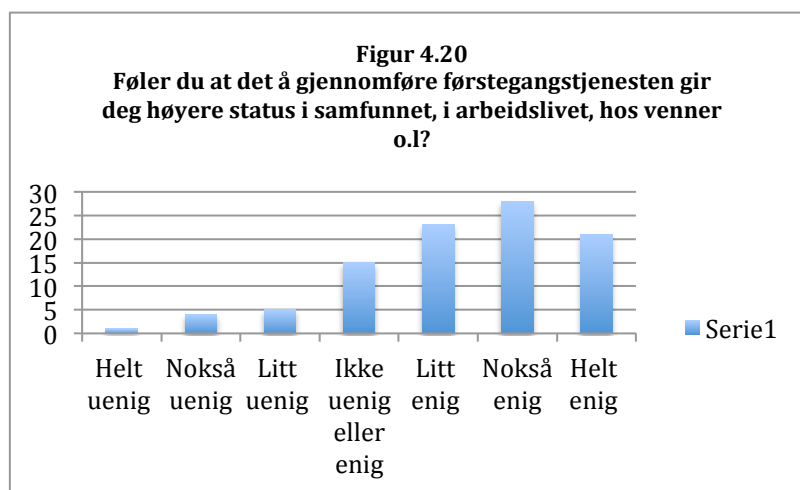
fraværende. Derfor er det interessante at denne faktoren også er viktig med tanke på en forlenget tjeneste (figur 4.19). Kun 5,1% er i en eller annen form for uenig i påstanden om at sosial tilhørighet er en



viktig faktor hvis de skal tjenestegjøre i 18 måneder. I bakgrunnsvariabelen som omhandlet sivilstatus kunne vi se at nesten 22% var i et form for forhold. Av disse svarte 56.4% at de ikke ønsket en forlenget tjeneste, det er altså ingen tydelig tendens til at de som er i et forhold ønsker det ene eller det andre selv om de kanskje har en sterk sosial tilhørighet hjemme. På sosial tilhørighet så må man være bevisst på det faktum at det kun er enkelte som vil kunne gjennomføre en 18 måneders førstegangstjeneste. Det vil altså bety at de som skal gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste vil miste store deler av det sosiale kontaktnettverket de er vant til å ha rundt seg. Det kan derfor hende at Herzberg (1993) har rett i at det vil skape en mistrivsel, men dette vil bli påvirket av hvordan GSV vil løse sammensettingen av de som gjennomfører 18 måneder førstegangstjeneste. Hvis de blir spred rundt enkeltvis vil trolig mistrivsel bli høyere enn hvis de jobber minimum 2-3 med samme erfaring i de ulike kompani, tropp eller lagene.

4.3.4 Behov for aktelse

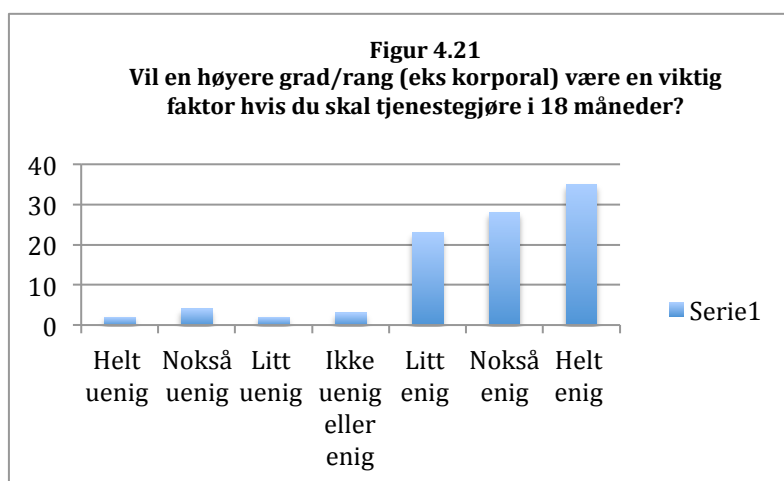
Når man har dekket behovene i underskuddsdekning vil man søke å fylle behov i aktelse og selvaktualisering (Maslow, 1970). Status er et av behovene under aktelse, samt at status er et av punktene Herzberg



(1993) mener kan skape mistriivsel på jobben hvis det er fraværende. På spørsmål om status (figur 4.20) kan man se at de fleste svarer at det å gjennomføre førstegangstjeneste gir en eller annen grad av positiv status. Her kommer metoden jeg har valgt litt til kort, siden jeg ikke vet hvilke faktorer som faktisk gir førstegangstjenesten den statusen respondenten mener at den har. Likevel er det et faktum at antall personer som gjennomfører verneplikten sin i dag, kontra for 15 år siden, er betraktelig færre. Dette har ført til at det er større konkurranse om å faktisk få lov til å gjennomføre førstegangstjenesten, som igjen kan være med på å øke statusen på vernepliktsordningen.

Det å styrke denne statusen, eller å holde den på det nivået som mine respondenter føler at den har nå, er noe Forsvaret må jobbe med. På bataljonsnivå er det andre virkemidler som kan være med på å øke statusen til de som ønsker å gjennomføre 18 måneder førstegangstjeneste, som for eksempel grad. Hvilken grad man har i hierarkiet i Forsvaret trenger nødvendigvis

ikke å være ensbetydende med hvilket ansvar man har. Den kan også nyttes for å vise annerkjennelse og være et synlig bevis for at man setter pris på den innsatsen og jobben de

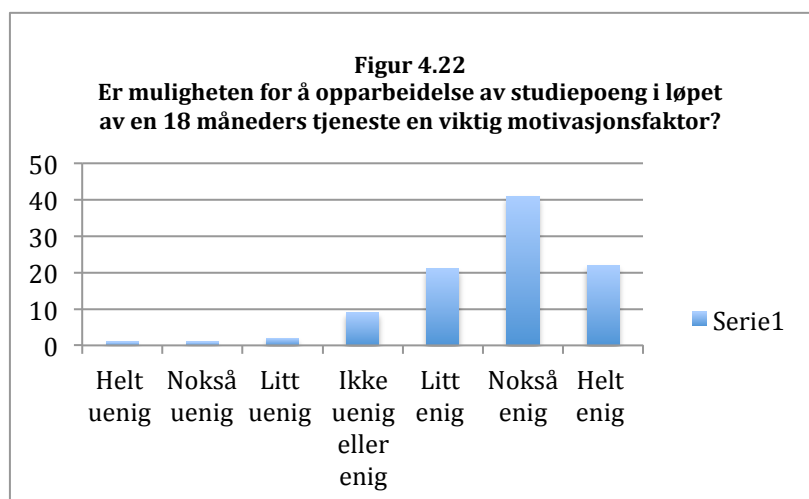


undergitte har gjort eller gjør (Kaufmann & Kaufmann, 1998, s 47). Av 97 respondenter på spørsmålet om høyere grad er viktig (figur 4.21), så svarer 2 at det ikke er viktig i det hele tatt, 4 at det er nokså uviktig og 2 det er litt uviktig. Til sammen utgjør de 8,2% av de som svarte. 3% var verken enig eller uenig. Ikke overraskende så svarte store deler av respondentene at ja, det er viktig. Dette er kanskje et relativt enkelt og innlysende punkt for mange, samt at det nødvendigvis ikke er så vanskelig å gjøre noe med det. Jeg har tatt det med fordi jeg mener det er viktig og også belyse det åpenbare. Det er viktig at vi klarer å møte de forventningene som blir satt til oss som arbeidsgiver. I tillegg er dette et av punktene som Herzberg (1993) mener både kan være under motivasjonsfaktor og hygienefaktor, ettersom hvordan man tolker svarene. Det å få en høyere grad kan tolkes som en anerkjennelse i form av ros, og vil derfor påvirke positivt med tanke på motivasjon. Men det kan også tolkes som en ren status heving, og vil derfor føre til mistriivsel hvis den er fraværende. Det er altså viktig at vi gir de som skal gjennomføre 18 måneders tjeneste får en form for anerkjennelse, en ting som ikke alle får, som for eksempel en høyere grad i hierarkiet.

4.3.5 Behov for selvrealisering

De aller fleste som avtjener førstegangstjenesten vil føle at de lærer noe nytt, det kan være alt fra holdninger, verdier og kunnskaper. Det meste av kunnskapen får de for at de skal kunne virke som soldat. For å kunne bruke nå sitt fulle potensiale sier Maslow (1970) at de må få muligheten til selvaktualisering, som er det siste og øverste behovet i Maslow sin behovspyramide. Soldatene selv sier at det å kunne opparbeide seg studiepoeng (figur 4.22) er en nokså viktig motivasjonsfaktor, hele 45,3%. For nesten halvparten er det altså ikke en helt avgjørende faktor for motivasjonen, men den er fortsatt veldig viktig. Det at soldatene får opparbeidet seg

studiepoeng er nødvendigvis ikke noe som er viktig for Forsvaret og den jobben soldatene skal gjøre, men studiepoengene kan være med på å gjøre at soldatene får en bedre

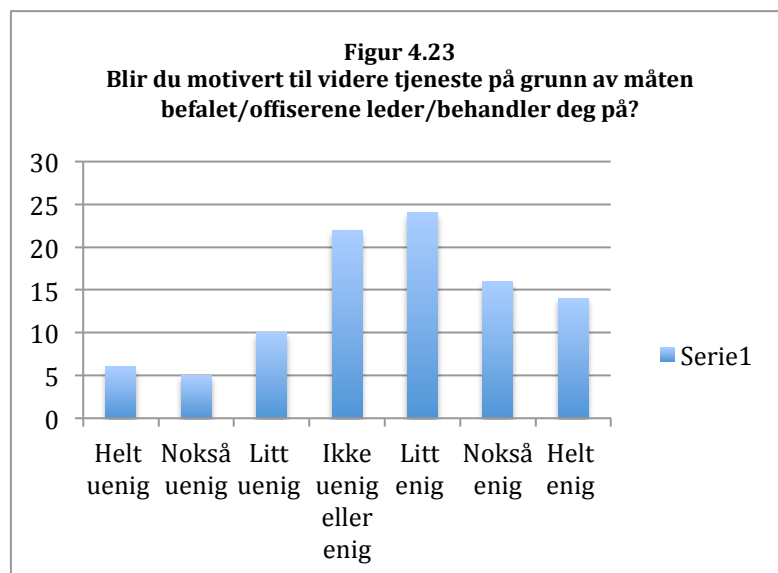


utdanning og derav mer igjen for å faktisk tjenestegjøre 18 måneder. Forsvaret må selvfølgelig sørge for at 18 måneders tjeneste ikke fører til bare enda mer utdanning, men at soldatene faktisk får utnyttet den kompetansen de har tilegnet seg de første 12 månedene. Hvis man ikke får utnyttet kompetansehevingen, som 18 måneders tjeneste er ment til å gjøre, så vil det ikke blir en vinn-vinn situasjon slik vi ønsker. Det er derfor viktig at man finner en løsning slik at soldatene får muligheten til å gjennomføre et studie, samt får brukt kompetanse sin ovenfor avdelingen. Det er også viktig å presisere at dette ikke er gratis i form av innsats, Forsvaret skal ikke gi vekk gratis studiepoeng, men Forsvaret må legge til rette for mulighetene.

Den viktigste faktoren er kanskje hvordan vi som jobber i Forsvaret motiverer og leder våre soldater på. I undersøkelsen så er det hele 22.6% som verken er uenig eller enig i påstanden om hvilken påvirkning befalet har på deres motivasjon om 18 måneders tjeneste (figur 4.23). Det er altså en del som er usikre på hvilken rolle deres ledere har for hvordan de blir motivert. I Herzberg (1993) er lederens væremåte en hygienefaktor, altså den kan føre til mistrivsel. Det er derfor avgjørende at vi fokuserer på lederskap, ikke bare for å få folk til å gjennomføre 18 måneders tjeneste, men generelt. Videre, så kommer undersøkelsen litt til kort også her, da jeg ikke får vite hva som er faktoren til hvorfor respondentene svarer slik de svarer. Som soldat er

man gjerne en del av et lag, en tropp, et kompani og en bataljon. Det er derfor vanskelig å vite om noen har svart ut i fra enkelte befal, eller gjort en samlet vurdering på om befalet er med på å motivere. Uansett er det viktig for avdelingen, GSV i denne sammenheng, å legge ekstra fokus på

lederskap og utførelsen av lederskapet nedover i organisasjonen. Selv om resultatet fra figur 4.22 viser et relativt positivt syn, er det fortsatt for mange som ikke motiveres til 18 måneders tjeneste på grunnlag av faktoren befalets ledelse. Lederskapet til befalet vil også kunne påvirke involvering og ansvar, to punkter som Herzberg (1993) nevner som



motivasjonsfaktorer. Med enkle grep kan befalets lederskap styrke disse faktorene og med det også øke motivasjonen til de vernepliktige.

5. Konklusjon

I denne oppgaven har jeg sett på hvordan vi skal kunne motivere fremtidige vernepliktige til å gjennomføre 18 måneders tjeneste. Jeg har med hjelp av utvalgt gjeldende teori om motivasjon, forsøkt å forstå hvordan dagens vernepliktige skal kunne være motivert for en tjeneste på 18 måneder.

Gjennom resultatene på spørreundersøkelsen, og deretter drøftingen av resultatene, har jeg kunnet dannet meg et bilde av hvordan vi kan motivere vernepliktige. Det ligger mer til grunn enn bare bedre lønn og masse studiepoeng. Vernepliktige, som med alle andre mennesker, har flere ulike behov som må oppfylles for å kunne fungere i samfunnet. Forsvaret har vist seg som en organisasjon som klarer å oppfylle disse behovene på en god måte og gjennom dette skape motivasjon for videre tjeneste hos de vernepliktige. Likevel, ser vi at for å kunne skape et positivt inntrykk av en 18 måneders tjeneste, så er det viktig at Forsvaret og GSV klarer å fylle enda mer opp under behovene.

Forsvaret bør derfor øke både den daglige tjenestegodtgjørelsen, samt dimmegodtgjørelsen. Dette bør gjøres innenfor rimelighetens grenser, men nok til at det blir et skille ned til vernepliktige som tjenestegjør i 12 måneder. I tillegg bør det komme klare retningslinjer som bestemmer når og hvordan de som gjennomfører 18 måneders tjeneste skal bli korporal eller lignende. Selv om dette som oftest bestemmes ut i fra arbeidsoppgave og ansvar, så bør de som et minimum bli korporaler etter 12 måneder. Dette er status og prestisje behov, men er likefult veldig viktig for å minske mistriksel, samt for å dekke et menneskelig behov.

Garnisonen i Sør-Varanger burde se nærmere på hvordan de ønsker å organisere og hvordan de skal planlegge med de som skal gjennomføre 18 måneders tjeneste. Organisering i kompaniene burde som et minimum inneholde 2 personer som skal ha forlenget tjeneste, men helst flere. Man burde også tilstrebe at de som skal gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste tidlig blir kjent med hverandre og at de som et minimum deler rom sammen etter at deres medsoldater dimitterer. Dette for å kunne ta vare på den sosiale tilhørigheten som er veldig viktig for veldig mange. Soldatene som gjennomfører 18 måneders tjeneste burde også få større tilpass hos befalet, slik at de kan være med på å påvirke i den daglige tjenesten. Her blir det også viktig at befalet selv fokuserer på sitt eget lederskap og sørger for at lederskapet er tilpasset situasjonen. Uten at jeg vet hvordan dagens lederutvikling er på GSV, så kan det være noe man burde se nærmere på. Planleggingen må

også ta høyde for at de vernepliktige må få tid og rom til å ta studiepoeng. Dette for å gi soldatene en mest mulig lærerik og variert tjeneste, samt for å styrke omdømmet til 18 måneders førstegangstjeneste.

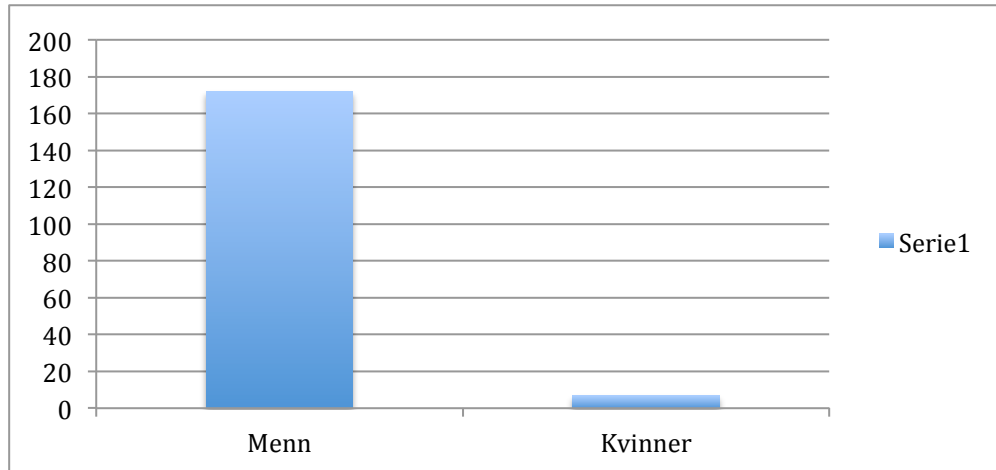
Kildeliste

- Busch, Tor & Vanebo, Jan Ole (1995). *Organisasjon, ledelse og motivasjon*. Otta: Engers boktrykkeri
- Daft, Richard (1983). *Symbols in organizations: A dual-content framework of analysis*. Greenwich, CN: JAI press
- Det Kongelige Forsvarsdepartement (2012). *"Et forsvar for vår tid" – Iverksettingsbrev til forsvarssektoren for langtidsperioden 2013-2016*. Oslo: forfatter.
- Ersland, Geir Atle, Bjørlo, Stein, Eriksen, Knut Einar & Moland, Arnfinn (1999). *Forsvaret fra leidang til totalforsvar*. Aurskog: Gyldendal Norsk forlag ASA
- Herzberg, Fredrick, Mausner, Bernard & Snyderman, Barabara Bloch (1993). *The motivation to work*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers
- Jacobsen, Dag Ingvar (2005). *Hvordan gjennomføres undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget
- Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan (2009). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget
- Johannessen, Asbjørn, Tufte, Per Arne & Christoffersen, Line (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Otta: Abstrakt forlag
- Kaufmann, Geir & Kaufmann, Astrid (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget
- Maslow, Abraham H. (1970) *Motivation and personality – Second edition*. New York: Harper & Row publishers

Vedlegg

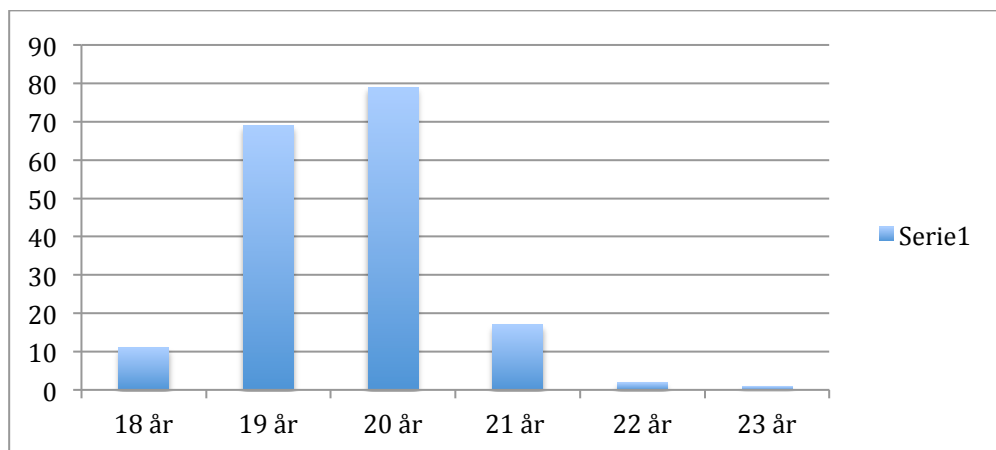
Vedlegg 1 - Spørreundersøkelse blant vernepliktige ved GSV

Figur 4.1 Kjønn



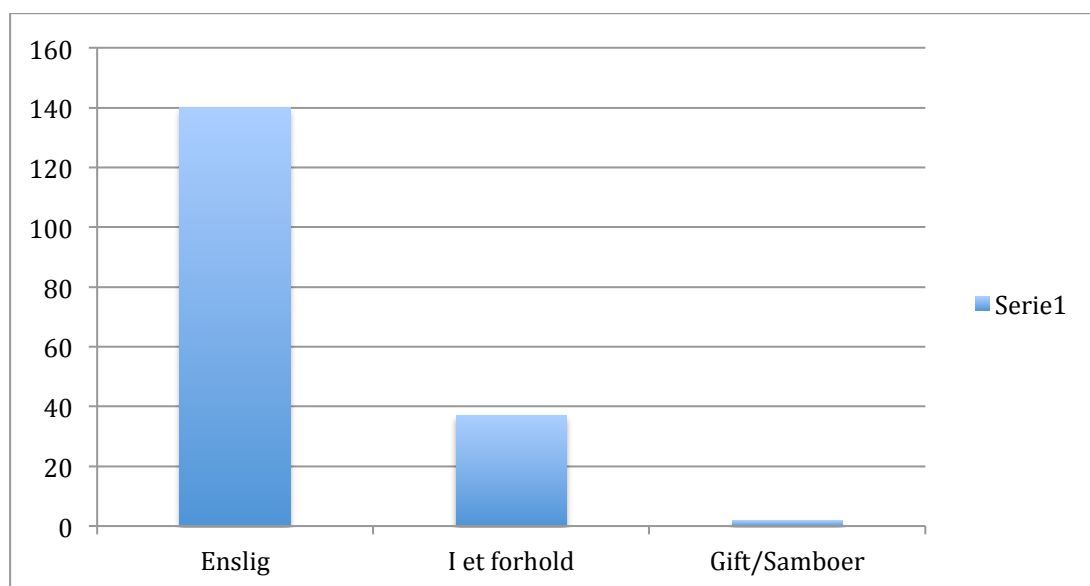
Menn	172	96.089%
Kvinner	7	3.910%

Figur 4.2 Alder



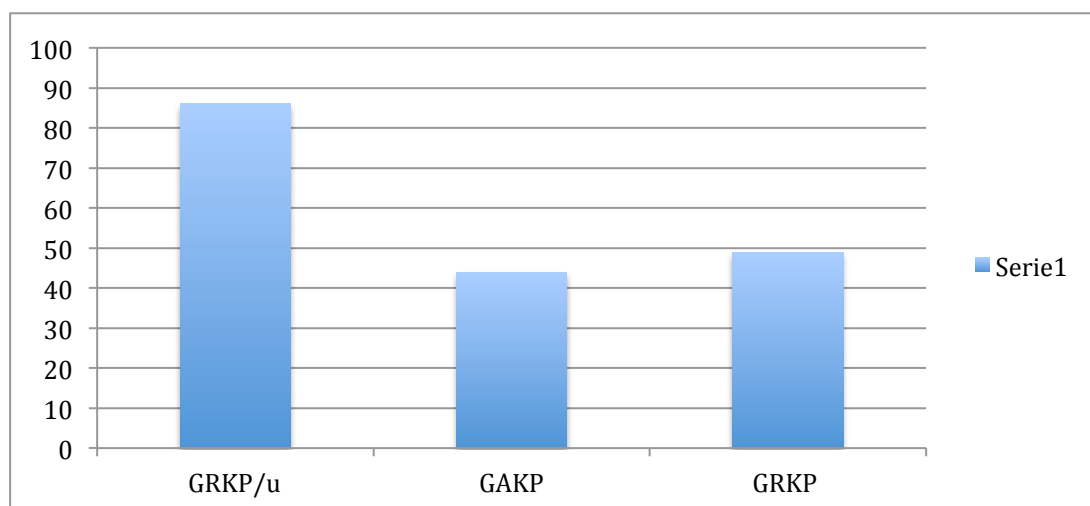
18 år	11	6.144%
19 år	69	38.543%
20 år	79	44.129%
21 år	17	9.496%
22 år	2	1.117%
23 år	1	0.5586%

Figur 4.3 Sivil status



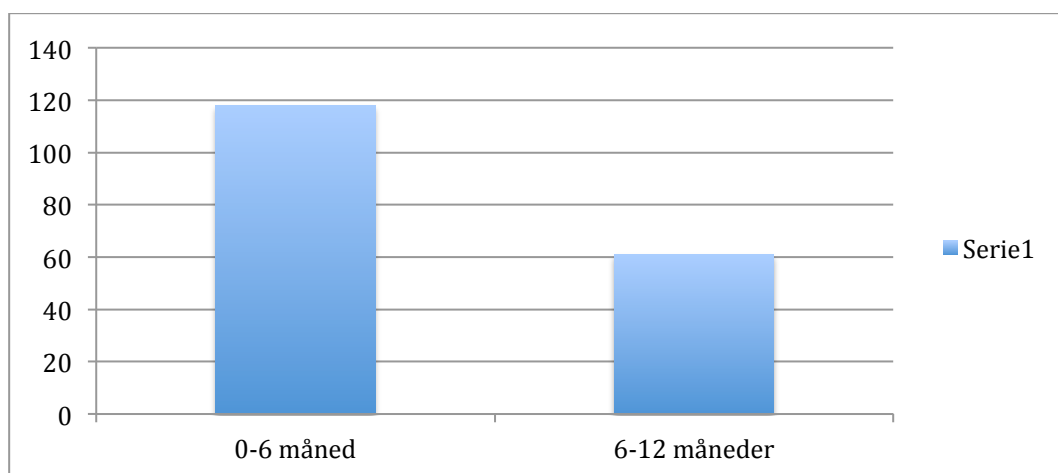
Enslig	140	78.204%
I et forhold	37	20.668%
Gift/Samboer	2	1.117%

Figur 4.4 Avdeling



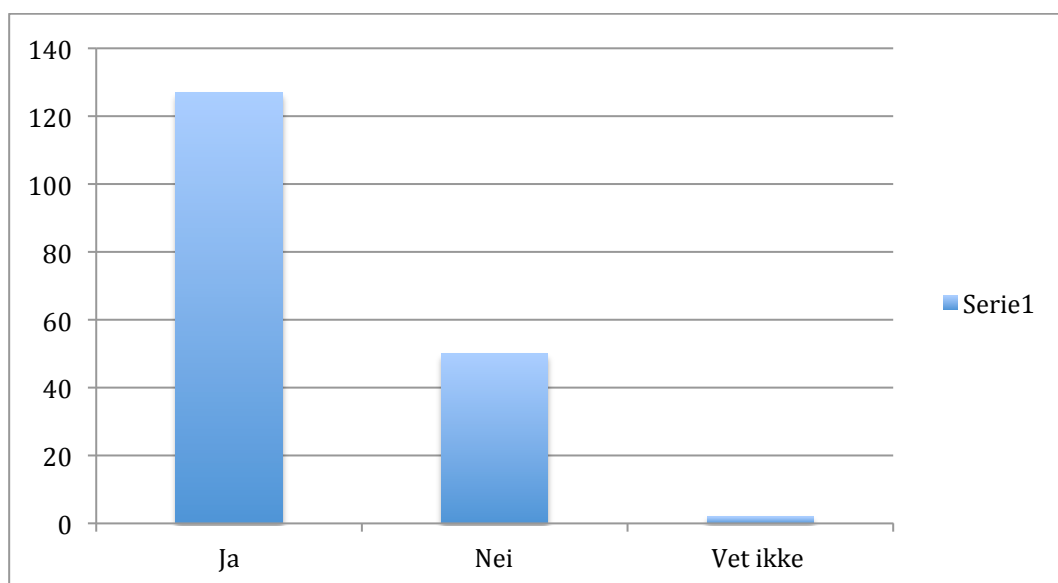
GRKP/u	86	48.039%
GAKP	44	24.578%
GRKP	49	27.371%

Figur 4.5 Hvor lenge har du tjenestegjort ved GSV?



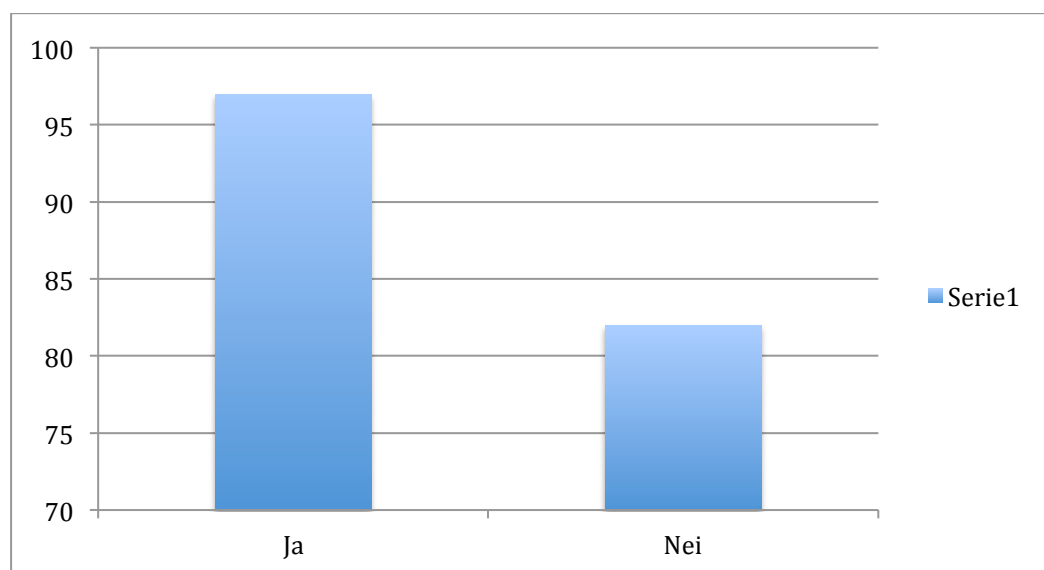
0-6 måned	118	65.914%
6-12 måneder	61	34.074%

Figur 4.6 Søkte du deg til GSV når du valgte tjenestested på sesjonen?



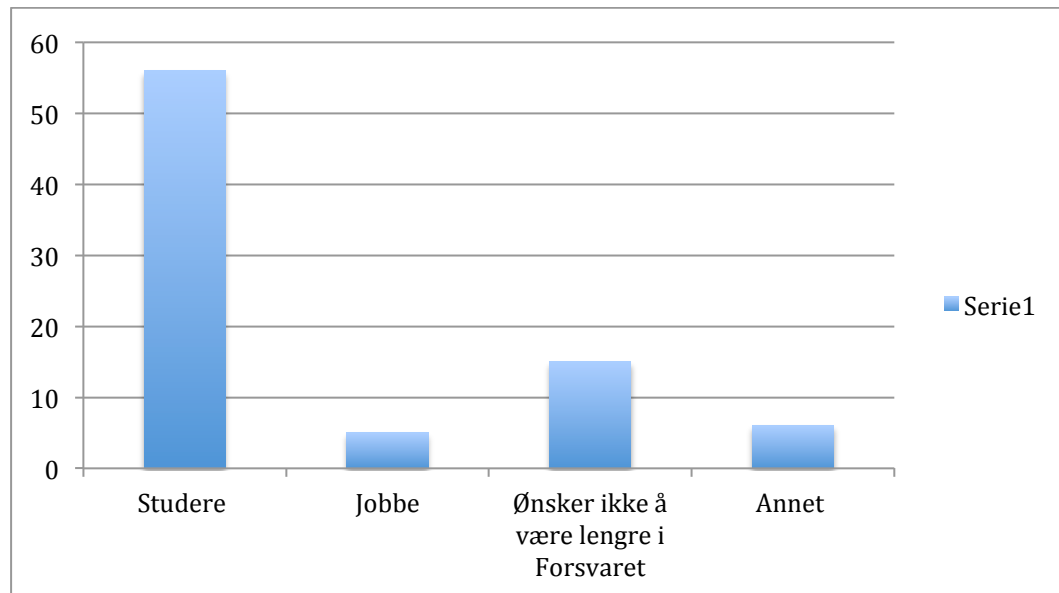
Ja	127	70.942%
Nei	50	27.93%
Vet ikke	2	1.117%

Figur 4.7 Kunne de vært aktuelt for deg å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



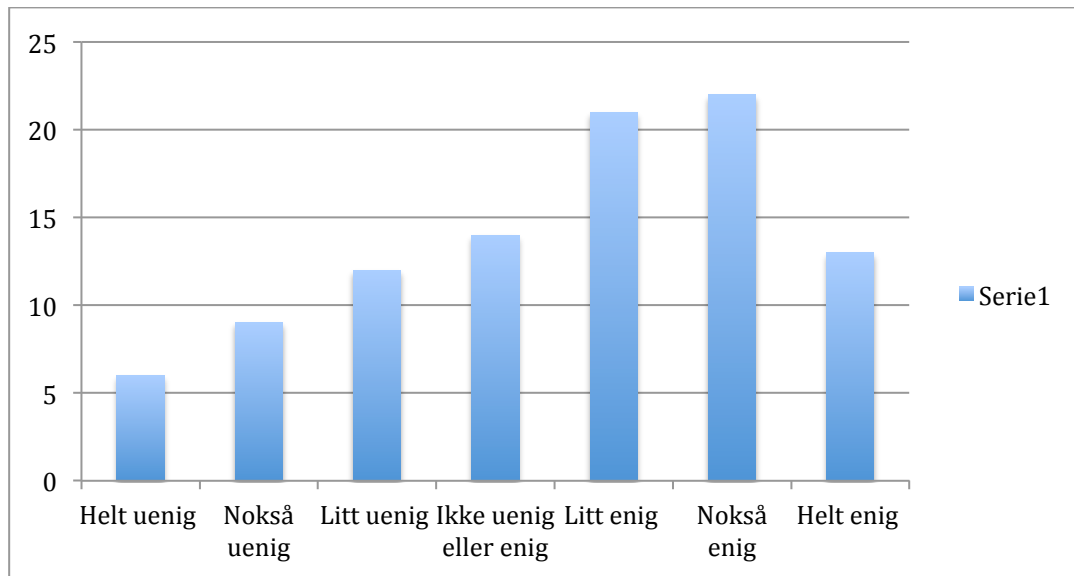
Ja	97	54.184%
Nei	82	45.805%

Figur 4.8 Hvis NEI, hvilken av følgende faktorer passer best



Studere	56	68.292%
Jobbe	5	6.097%
Ønsker ikke å være lengre i Forsvaret	15	18.292%
Annet	6	7.317%

Figur 4.9 Føler du at tjenestegodtgjørelsen du får i dag dekke dine behov, mtp at du får gratis kost og losji i Forsvaret?



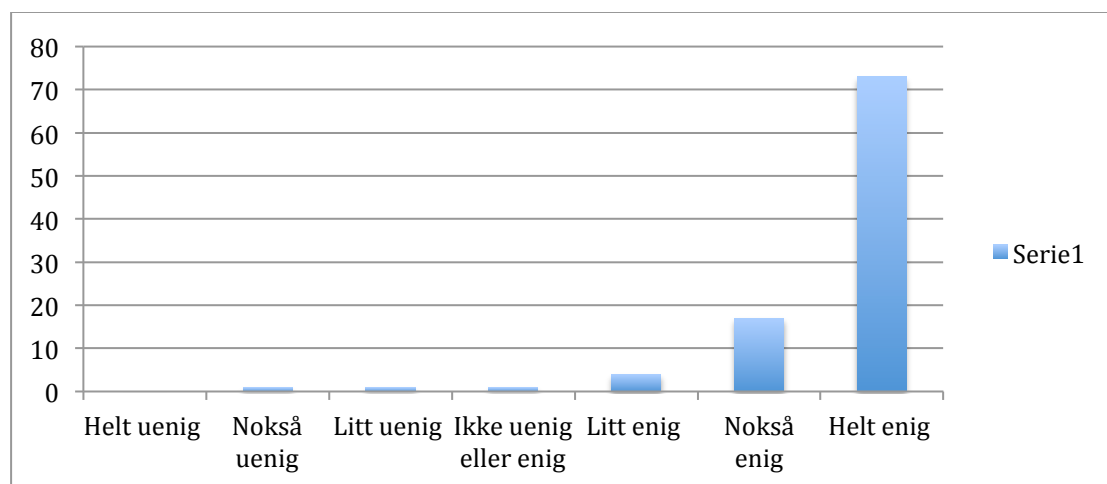
Helt uenig	6	6.18%
Nokså uenig	9	9.27%
Litt uenig	12	12.36%
Ikke uenig eller enig	14	14.42%
Litt enig	21	21.63%
Nokså enig	22	22.66%
Helt enig	13	13.39%

Punkt 10 Hvilke behov dekke eventuelt ikke dagens tjenestegodtgjørelse? Kommentar under

- ID 5 VIDERE ØKONOMI
- ID 7 VELFERD I HELGENE OSV
- ID 9 KAN LETT BRUKE OPP LØNNEN PÅ 1 MÅNED, OFTE MER
- ID 10 SOSIALE
- ID 52 SNUS, LETTØL
- ID 62 SNUS, LETTØL
- ID 64 DET BLIR IKKE MYE TIL OVERS
- ID 65 FERIE, KJØP AV KLÆR OG YMSE VELFERDSTING
- ALLE SOM TAR FØRSTEGANGSTJENESTEN STILLER SVAKERE ØKONOMISK ENN DE SOM
- ID 70 TAR ET ÅR I ARBEID
- ID 86 LITT BEGRENSET MED MAT
- ID 87 NOK BRENNVIN PÅ PERM
- ID 93 HEFTIGE BYTURER OG HJEMREISER UTENOM DE FORSVARET BETALER
- ID 95 LØNN
- ID 96 LØNN
- ID 97 LITT EKSTRA GODT + SNUS

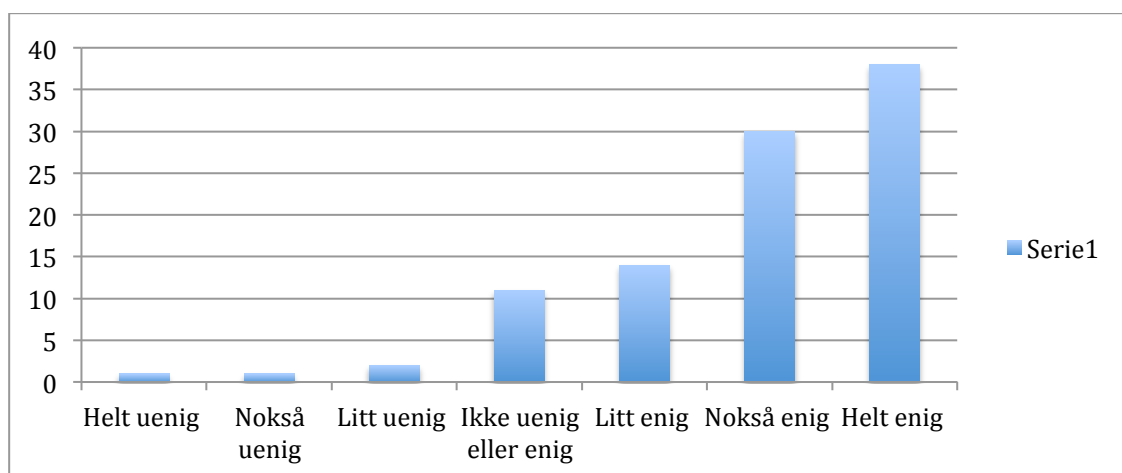
ID 99	BURDE VÆRT MER PENGER TIL DIVERSE SOM BLADER, DRA PÅ BYEN O.L
ID 102	SNUS, SIVILE UTGIFTER HJEMME
ID 104	LØNN
ID 105	OVERSKUDD/OPPSPARING ETTER ENDT TJENESTE
ID 106	MER DAGPENGER BILLÅN, MOBILREGNING DEKKES IKKE MED MINDRE MAN ER HUSEIER, OG DET
ID 107	ER GANSKE DÅRLIG. DERFOR BØR TJENESTEGODTGJØRELSEN ØKES
ID 108	TRENGER PENGER TIL PERM OGSÅ
ID 110	MER FR PÅ ØVELSE
ID 113	SNUS, OG ANDRE BRUKSGJENSTANDER, AMMO
ID 115	6,66 KR TIMEN ER IKKE AKKURAT LUKRATIVT
ID 118	SPARING OG VELFERD
ID 120	PENGER TIL VELFERD
ID 121	SNUS, ALKOHOL OG ANDRE AKTIVITETER I PERMEN
ID 123	SIVILE UTGIFTER
ID 125	MER PENGER, GÅR JO NED I LØNN MED 400%
ID 126	GODTER, SNUS OG DIV ANDRE REGNINGER
ID 127	MANGE PÅ ROMMET, MATEN
ID 140	PENGER
ID 141	SNUS
ID 142	GODTERI

Figur 4.11 Vil et økt tjenestetillegg være en viktig faktor hvis du skalk tjenestegjøre i 18 måneder?



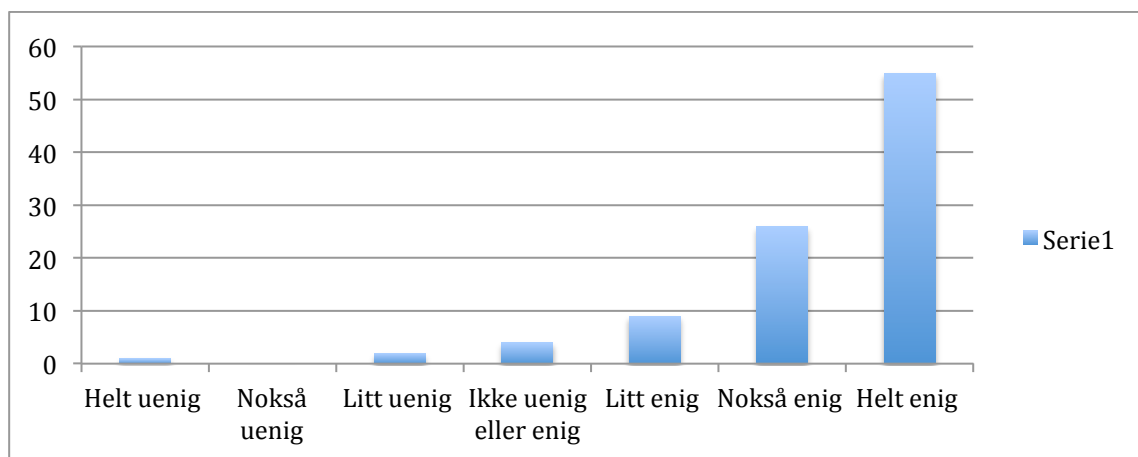
Helt uenig	0	0 %
Nokså uenig	1	1.03%
Litt uenig	1	1.03%
Ikke uenig eller enig	1	1.03%
Litt enig	4	4.12%
Nokså enig	17	17.51%
Helt enig	73	75.19%

Figur 4.12 Er dimmepenger en viktig faktor for å gjennomføre førstegangstjenesten?



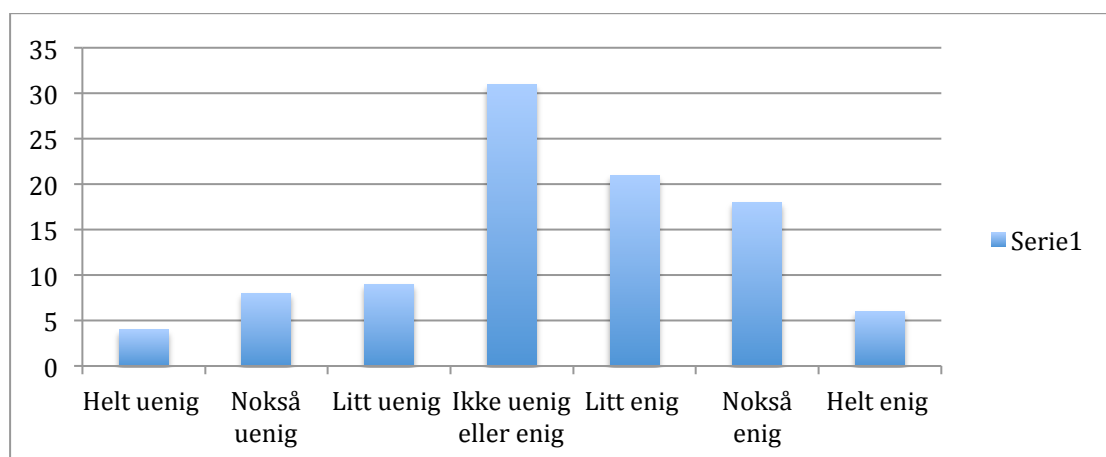
Helt uenig	1	1.03%
Nokså uenig	1	1.03%
Litt uenig	2	2.06%
Ikke uenig eller enig	11	11.33%
Litt enig	14	14.42%
Nokså enig	30	30.9%
Helt enig	38	39.14%

Figur 4.13 Vil en økt dimmegodtgjørelse være en viktig faktor for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?



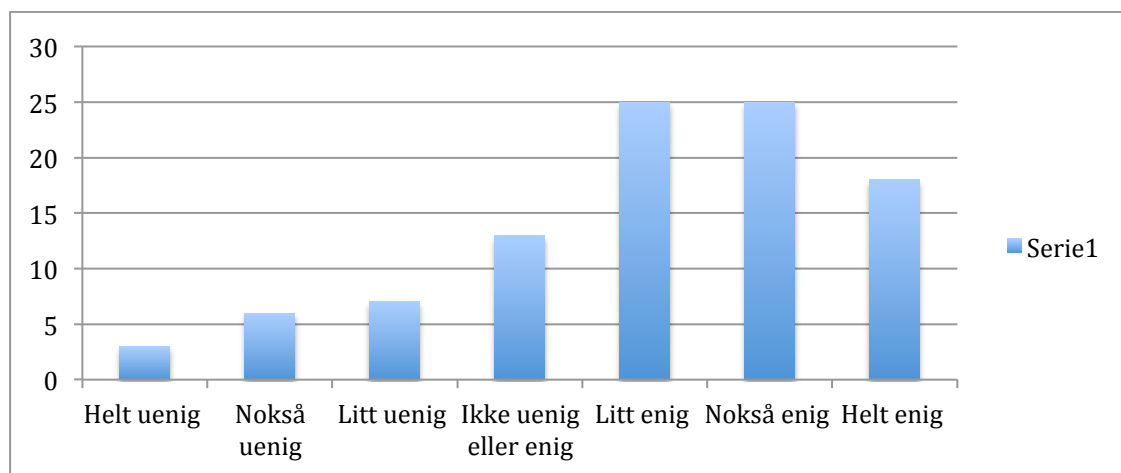
Helt uenig	1	1.03%
Nokså uenig	0	0 %
Litt uenig	2	2.06%
Ikke uenig eller enig	4	4.12%
Litt enig	9	9.27%
Nokså enig	26	26.78%
Helt enig	55	56.65%

Figur 4.14 Føler du at får for lite fritid i den daglige tjenesten?



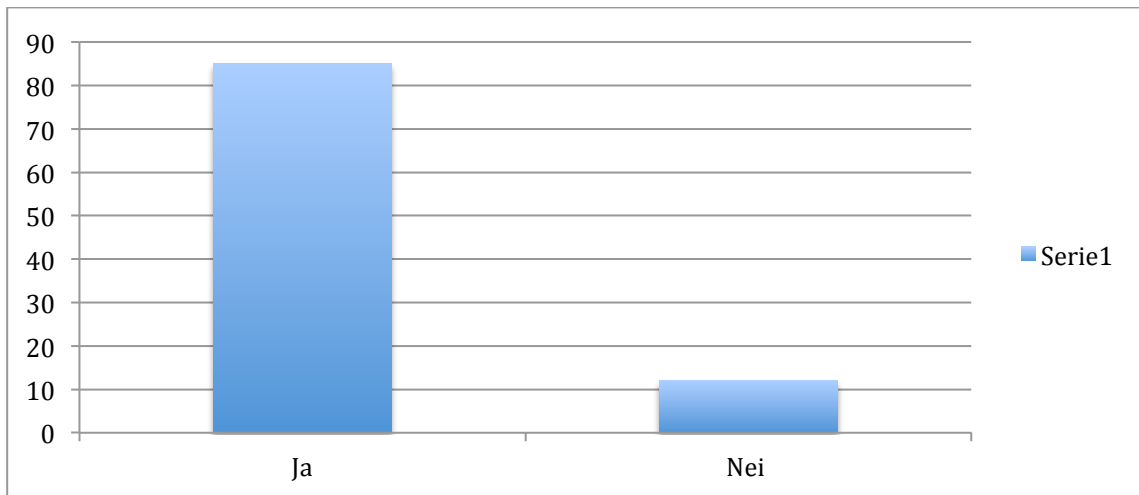
Helt uenig	4	4.12%
Nokså uenig	8	8.24%
Litt uenig	9	9.27%
Ikke uenig eller enig	31	31.93%
Litt enig	21	21.63%
Nokså enig	18	18.54%
Helt enig	6	6.18%

Figur 4.15 Vil eventuelt mer fritid være en viktig faktor hvis du skulle tjenestegjort i 18 måneder?



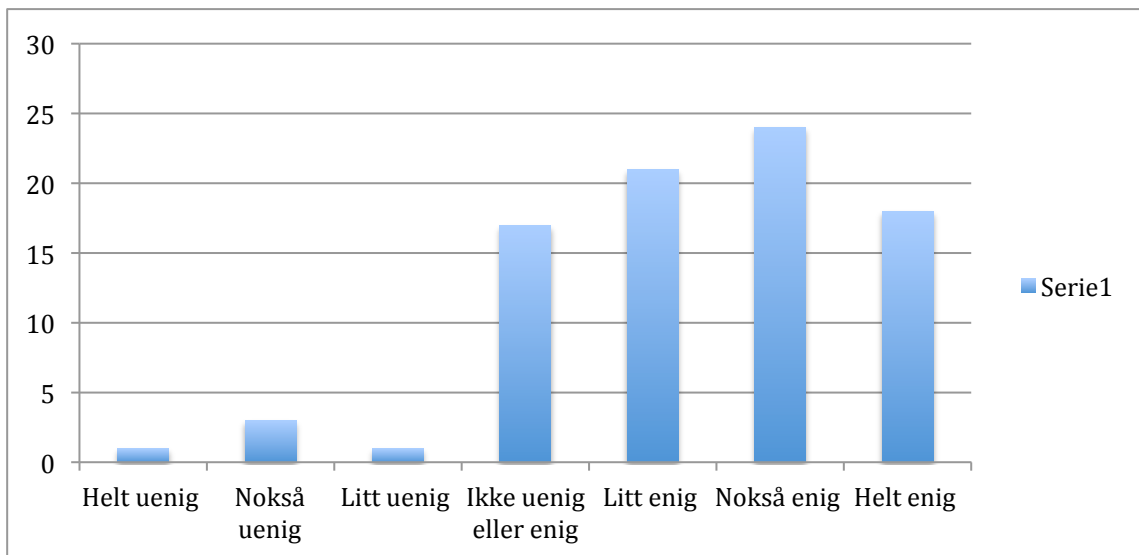
Helt uenig	3	3.09%
Nokså uenig	6	6.18%
Litt uenig	7	7.21%
Ikke uenig eller enig	13	13.39%
Litt enig	25	25.75%
Nokså enig	25	25.75%
Helt enig	18	18.54%

Figur 4.16 Føler du en trygghet ved å være i Forsvaret, mtp at du vet hva du skal gjøre det neste året/halve året?



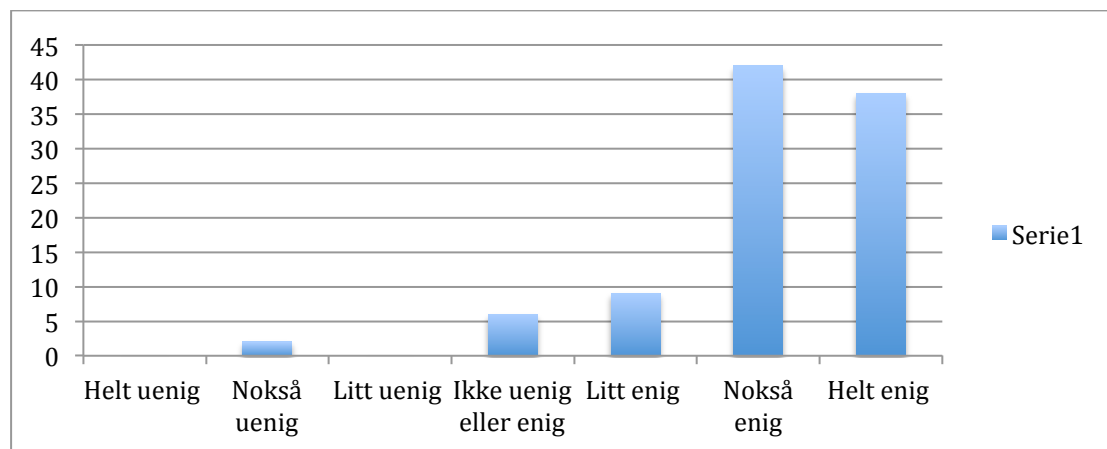
Ja	85	87.55%
Nei	12	12.36%

Figur 4.17 Hvis JA, vil denne tryggheten være motivasjonsfaktor for en forlenget førstegangstjeneste?



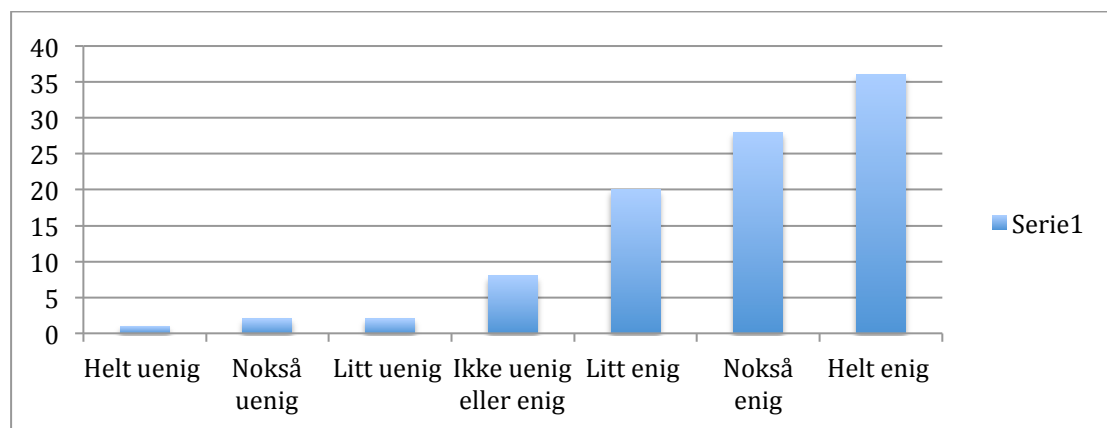
Helt uenig	1	1.176%
Nokså uenig	3	3.528%
Litt uenig	1	1.176%
Ikke uenig eller enig	17	19.992%
Litt enig	21	24.696%
Nokså enig	24	28.224%
Helt enig	18	21.168%

Figur 4.18 Føler du at Forsvaret er med på å gi deg en god sosial tilhørighet, for eksempel i form av vennskap?



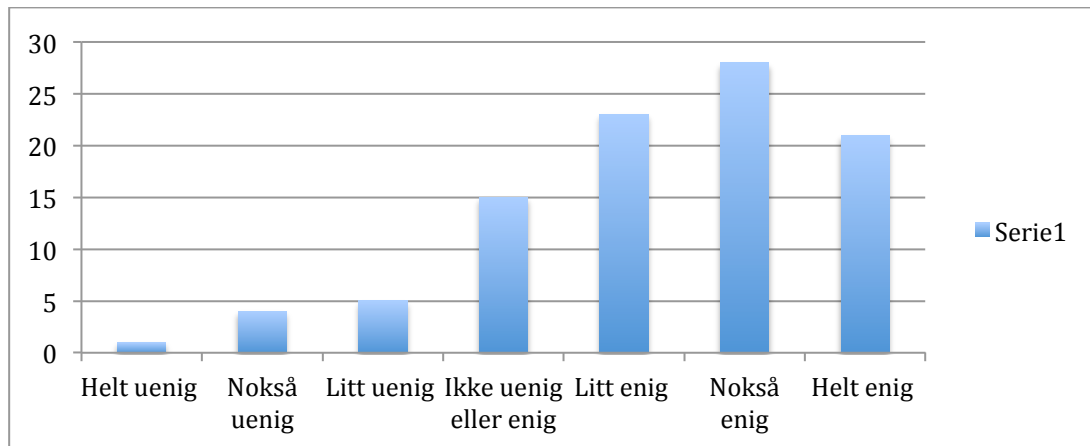
Helt uenig	0	0 %
Nokså uenig	2	2.06%
Litt uenig	0	0 %
Ikke uenig eller enig	6	6.18%
Litt enig	9	9.27%
Nokså enig	42	43.26%
Helt enig	38	39.14%

Figur 4.19 Er eventuelt den sosiale tilhørigheten en viktig faktor for at du ønsker å tjenestegjøre i 18 måneder?



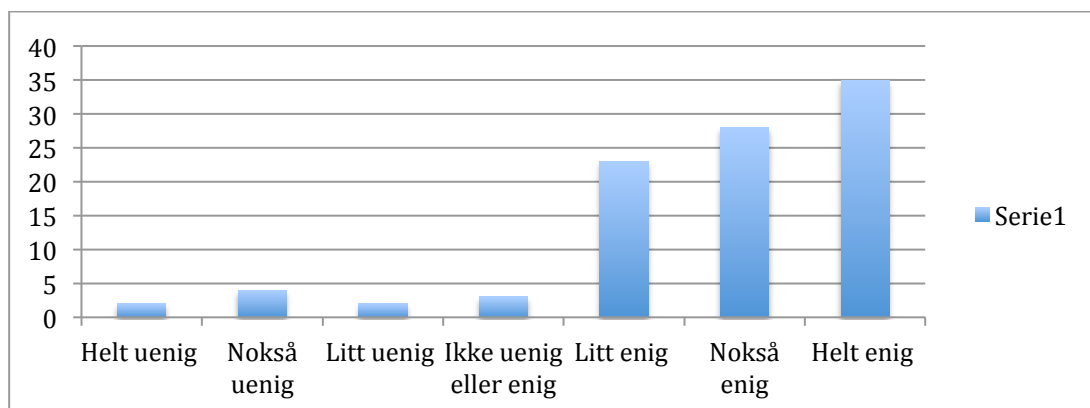
Helt uenig	1	1.03%
Nokså uenig	2	2.06%
Litt uenig	2	2.06%
Ikke uenig eller enig	8	8.24%
Litt enig	20	20.6%
Nokså enig	28	28.84%
Helt enig	36	37.08%

Figur 4.20 Føler du at det å gjennomføre førstegangstjenesten gir deg høyere status i samfunnet, i arbeidslivet, hos venner o.l?



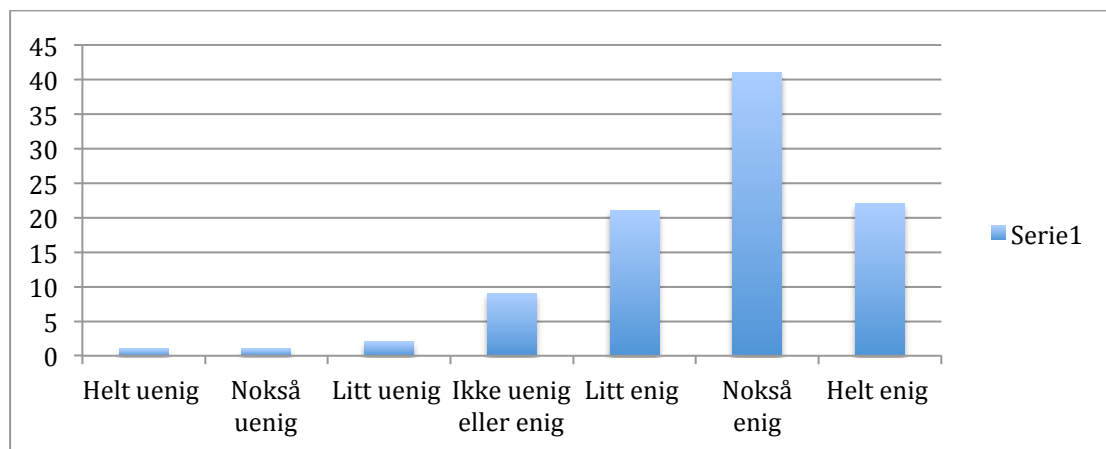
Helt uenig	1	1.03%
Nokså uenig	4	4.12%
Litt uenig	5	5.15%
Ikke uenig eller enig	15	15.45%
Litt enig	23	23.69%
Nokså enig	28	28.84%
Helt enig	21	21.63%

Figur 4.21 Vil en høyere grad/rang (eks korporal) være en viktig faktor hvis du skal tjenestegjøre i 18 måneder?



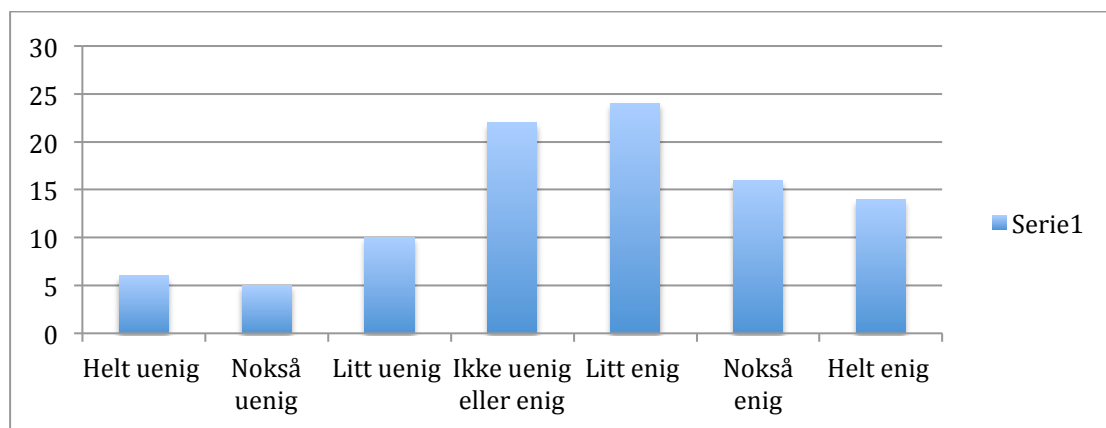
Helt uenig	2	2.06%
Nokså uenig	4	4.12%
Litt uenig	2	2.06%
Ikke uenig eller enig	3	3.09%
Litt enig	23	23.69%
Nokså enig	28	28.84%
Helt enig	35	36.05%

Figur 4.22 Er muligheten for å opparbeidelse av studiepoeng i løpet av en 18 måneders tjeneste en viktig motivasjonsfaktor?



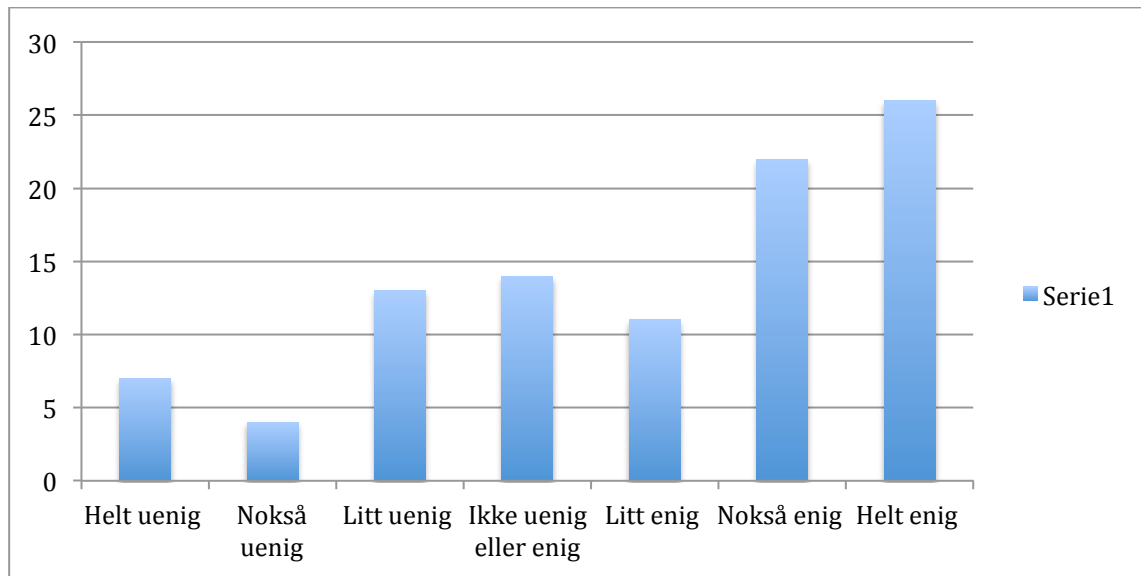
Helt uenig	1	1.03%
Nokså uenig	1	1.03%
Litt uenig	2	2.06%
Ikke uenig eller enig	9	9.27%
Litt enig	21	21.63%
Nokså enig	41	42.23%
Helt enig	22	22.66%

Figur 4.23 Blir du motivert til videre tjeneste på grunn av måten befal/offiserer leder/behandler deg på?



Helt uenig	6	6.18%
Nokså uenig	5	5.15%
Litt uenig	10	10.3%
Ikke uenig eller enig	22	22.66%
Litt enig	24	24.72%
Nokså enig	16	16.48%
Helt enig	14	14.42%

Figur 4.24 Hvis man fullfører 18 måneders førstegangstjeneste så vil man slippe å bli innkalt til Heimevernet senere, er det en viktig faktor?



Helt uenig	7	7.21%
Nokså uenig	4	4.12%
Litt uenig	13	13.39%
Ikke uenig eller enig	14	14.42%
Litt enig	11	11.33%
Nokså enig	22	22.66%
Helt enig	26	26.78%

Vedlegg 2 - Spørreskjema**Spørreundersøkelse GSV 2012**

Jeg skriver en Bachelor oppgave om temaet 18 måneders førstegangstjeneste. 18 måneders førstegangstjeneste skal i løpet av sommeren 2013 bli innført som et prosjekt og Garnisonen i Sør-Varanger vil fungere som testavdeling. Dine svar her vil på ingen måte påvirke din fremtidige tjeneste og alle respondenter vil være anonyme. I tillegg er undersøkelsen basert på frivillighet.

1. Kjønn

- ☐ Mann
- ☐ Kvinne

2. Alder

_____ År

3. Sivil status

- ☐ Enslig
- ☐ I et forhold
- ☐ Gift/Samboer

4. Avdeling

- ☐ GRKP/u
- ☐ GRKP
- ☐ GAKP

5. Hvor lenge har du tjenestegjort ved GSV?

- ☐ 0-6 måneder
- ☐ 6-12 måneder

6. Søkte du deg til GSV når du valgte tjenestested på sesjonen?

- ☐ Ja
- ☐ Nei
- ☐ Husker ikke

7. Kunne det vært aktuelt for deg å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?

- ☐ Ja
- ☐ Nei

8. Hvis NEI, hvilken av følgende faktorer passer best:

- ☐ Skal begynne å studere etter endt tjeneste
- ☐ Skal begynne å jobbe etter endt tjeneste
- ☐ Ønsker ikke å bruke mer tid enn nødvendig i forsvaret
- ☐ Annet

NB: Har du svart NEI på spørsmål nr. 7, så skal du ikke svare videre på undersøkelsen.

Du vil nå få flere spørsmål hvor du skal svare på en skala fra 1 til 7, de ulike verdiene er som følger:

1	2	3	4	5	6	7
Helt uenig	Nokså uenig	Litt uenig	Ikke uenig eller enig	Litt enig	Nokså enig	Helt enig

9. Føler du at tjenestegodtgjørelsen du får i dag dekker dine behov, mtp at du får gratis kost og losji i Forsvaret?

1 2 3 4 5 6 7

10. Hvilke behov dekker eventuelt ikke dagens tjenestegodtgjørelsen? Kommentarer under:**11. Vil et økt tjenestetillegg være en viktig faktor hvis du skal tjenestegjøre i 18 måneder?**

1 2 3 4 5 6 7

12. Er dimmepenger en viktig faktor for å gjennomføre førstegangstjenesten?

1 2 3 4 5 6 7

13. Vil en økt dimmegodtgjørelse være viktig for å gjennomføre 18 måneders førstegangstjeneste?

1 2 3 4 5 6 7

14. Føler du at du får for lite fritid i den daglige tjenesten?

1 2 3 4 5 6 7

15. Vil eventuelt mer fritid være en viktig faktor hvis du skulle tjenestegjort i 18 måneder?

1 2 3 4 5 6 7

16. Føler du en trygghet ved å være i Forsvaret, mtp at du vet hva du skal gjøre det neste året/halve året?

☐ Ja

☐ Nei

17. Hvis JA, vil denne tryggheten være motivasjonsfaktor for en forlenget førstegangstjeneste?

1 2 3 4 5 6 7

18. Føler du at Forsvaret er med på å gi deg en god sosial tilhørighet, for eksempel i form av vennskap?

1 2 3 4 5 6 7

19. Er eventuelt den sosiale tilhørigheten en viktig faktor for at du ønsker å tjenestegjøre i 18 måneder?

1 2 3 4 5 6 7

20. Føler du at det å gjennomføre førstegangstjenesten gir deg høyere status i samfunnet, i arbeidslivet, hos venner o.l?

1 2 3 4 5 6 7

21. Vil en høyere grad/rang (eks korporal) være en viktig faktor hvis du skal tjenestegjøre i 18 måneder?

1 2 3 4 5 6 7

22. Er muligheten for å opparbeidelse av studiepoeng i løpet av en 18 måneders tjeneste en viktig motivasjonsfaktor?

1 2 3 4 5 6 7

23. Blir du motivert til videre tjeneste på grunn av måten befalet/offiserene leder/behandler deg på?

1 2 3 4 5 6 7

24. Hvis man fullfører 18 måneders førstegangstjeneste så vil man slippe å bli innkalt til Heimevernet senere, er det en viktig faktor?

1 2 3 4 5 6 7